

ELECTRONIC JOURNAL OF VOCATIONAL COLLEGES



Kasım 2017
November 2017

Sayı/Number:2
Cilt /Volume: 7
Yıl / Year: 2017

ISSN: 2146-7684

Yayın Sahibi

Publisher

Bora Aslan

Editörler

Editors

Bora Aslan

Füsun Yavuzer Aslan

Yayın İdare Merkezi

Headquater

Kırklareli Üniversitesi

Lüleburgaz Meslek

Yüksekokulu

Lüleburgaz/Kırklareli

Tel: +90 288 4174996

Faks: +90 288 4174996

<http://www.ejovoc.org>

info@ejovoc.org

Yayın Türü

Type of Publication

6 Aylık Süreli Yayın

Semiannual

Kapak

Coverpage

Füsun Yavuzer Aslan

ejovoc

BÜROKON

XV. ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRESİ

**Electronic Journal Of
Vocational Colleges**

BİLİM KURULU

Her bir unvan soyadı esas alınarak alfabetik olarak sıralanmıştır.

Prof. Dr. Ayşe İRMIŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz YILMAZ	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erol ÖZMEN	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Ertuğrul DELİKTAŞ	Katip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin AKTAŞ	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin Avni EGELİ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Anarkul URDELETOVA	Kırgızistan Türkiye Manas Ün.
Prof. Dr. Mustafa MİYNAT	Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Osman DEMİRDÖĞEN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Şermin ŞENTURAN	Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof. Dr. Türksel BENSGİR	Orta Doğu Amme Enstitüsü
Doç. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Buğra ÖZER	Celal Bayar Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Metin Nezih ÖZMUTAF	Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncel ÖZDİL	Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ahmet OKUR	Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Coşkun CILBANT	Celal Bayar Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Didem TEZSÜRÜCÜ	Adnan Menderes Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL	Katip Çelebi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Reha ÖZDER	Amasya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sami ACAR	Gazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Selin AYGER ZETTER	Akdeniz Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP	İstanbul Gelişim Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sezen ÖZEK	Sinop Üniversitesi
Yrd. Doç. Esra FINDIK	Bilkent Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	Anadolu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Seyil NAJİMUDİNOVA	Kırgızistan Türkiye Manas Ün.

KONGRE KURULLARI	
Kongre Onursal Başkanı	Prof.Dr. Ahmet Kemal Çelebi Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörü
Kongre Dönem Başkanı	Yrd. Doç. Dr. Murat ŞAHİN Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli MYO Müdürü
Kongre Danışma Kurulu	
Prof. Dr . Ali HALICI	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Doç Dr. Mehmet ALTINÖZ	Hacettepe Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Esra FINDIK	Bilkent Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Nuran Öztürk BAŞPINAR	Anadolu Üniversitesi
Kongre Yürütme Kurulu	
Başkan	
Öğr. Gör. İlham YILMAZ	
Üyeler	
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan ÖZEL ÖZER	
Öğr. Gör. Selin COŞKUN	
Öğr. Gör. Bülent AKKAYA	
Öğr. Gör. Ayşe KIR	
Öğr. Gör. Faruk ÖZBAY	

İçindekiler / Contents

YENİ MEDYADA SOSYAL MEDYA ARAÇLARI İLE İŞ EDİNİMİ PLATFORMLARI: OFFICEANGELS ÖRNEĞİ BUSINESS ACQUISITION PLATFORMS THROUGH SOCIAL MEDIA TOOLS IN NEW MEDIA: OFFICE ANGELS CASE Sami ACAR , Nimet Özgül ÜNSAL	1
ORGANİZASYONLARDA KARIYER PLANLAMASI VE KARIYER ENGELLERİ CAREER PLANNING AND CAREER OBSTACLES IN ORGANIZATIONS Ayşe KIR , Arzu SALKIM ER	14
BÜRO YÖNETİMİ ALANINDA MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNDE ERGONOMİNİN ÖNEMİ THE IMPORTANCE OF ERGONOMIN IN THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL DISEASES IN OFFICE OF OFFICE MANAGEMENT İsmet ANIK BAYSAL , Gültekin BAYSAL	24
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: BURÇLARA YÖNELİK TUTUMUN ÖLÇÜLMESİ* A NEW APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: MEASURING ATTITUDES TOWARDS ZODIAC Ömer Kürşad TÜFEKÇİ , Adeviye ERDOĞAN , Nezih TÜFEKÇİ	28
ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRE BİLDİRİLERİNİN YAZAR VE TEMA ANALİZİ: 2010-15 YILLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME AN EVALUTION ABOUT AUTHORS AND THEME ANALYSIS FOR PAPERS PRESENTED BETWEEN 2010-2015 IN NATIONAL CONGRESS OF OFFICE MANAGEMENT AND SECRETARIAL Umut ÜZMEZ , Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR	35
S.Ü.S.B.M.Y. BÜRO YÖNETİMİ YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN STAJ YAPTIKLARI BÜROLARIN ERGONOMİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ EVALUATION OF THE OFFICES IN WHICH THE STUDENTS OF OFFICE MANAGEMENT EXECUTIVE ASSISTANCE SESTION OF S. U. S. S. V. H. S. PERFORM THE POINT OF ERGONOMICS-EFFICIENCY RELATIONSHIP Abdullah Erden , Gülden Gök	44
ÖNLİSANS PROGRAMLARINA YERLEŞTİRİLEN ÖĞRENCİLERİN YERLEŞTİRİLME BİÇİMLERİNE GÖRE BAŞARI ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI, ÇANAKKALE ÖRNEĞİ THE COMPARISON OF SUCCESS RATES ACCORDING TO THE PLACEMENT WAYS OF THE STUDENTS BEING PLACED IN ASSOCIATE DEGREE PROGRAMS, CASE STUDY OF ÇANAKKALE Cumhur ERDÖNMEZ	52
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI MEZUNLARININ DİKEY GEÇİŞ SORUNU: İŞLETME LİSANS PROGRAMINA GEÇİŞ GRADUATE TRANSFER PROBLEM OF THE OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT PROGRAM GRADUATES: TRANSFER TO BUSINESS GRADUATE PROGRAM Özgür Doğan GÜRCÜ , Cihat ÇETİN , Cansu ÖZTÜRK	60
BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI BÖLÜMÜ MEZUNLARININ KARIYER OLANAKLARININ ARAŞTIRILMASI "12 yıllık Süreçteki Mezunlar Üzerine Bir Çalışma" RESEARCH OF THE CAREER OPPORTUNITIES FOR OFFICE MANAGEMENT AND ASSISTANCE DIVISION GRADUATES "A study on graduates in a period of 12 years" Emel SELİMOĞLU	65
ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SILENCE ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: A FIELD STUDY Mehmet Altınöz , Demet Çakıroğlu , Serdar Çöp , Esin Kahraman	73
TIBBİ SEKRETERLİĞİN EKOLOJİK BOYUTU: ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ ECOLOGICAL DIMENSION OF MEDICAL SEKRETARY: A SAMPLE OF THE ESKISEHIR OSMANGAZI UNIVERSITY Altaş Berre , Bozdoğan Cansu	80

BUHARKENT MESLEK YÜKSEKOKULU'NDA ÖRGÜN ÖĞRETİM PROGRAMINDAKİ ÖĞRENCİLERİN "5İ" UZAKTAN ÖĞRETİM DERSLERİNE KARŞI TUTUMLARI
THE ATTITUDES OF STUDENTS AT FORMAL EDUCATION PROGRAMS OF BUHARKENT VOCATIONAL SCHOOL TOWARDS DISTANCE EDUCATION COURSES
Emre IŞIKLI

94

YÖNETİCİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLARININ ÖZ LİDERLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
A RESEARCH ON DETERMINATION OF THE LEVEL OF SELF LEADERSHIP FOR THE MANAGER AND EXECUTIVE ASSISTANT
Gamze AY

102

İNOVATÖR OLARAK YÖNETİCİ ASİSTANLARININ/SEKRETERLERİNİN YENİ ROLÜ
THE NEW ROLE OF EXECUTIVE ASISTANTS/SECRETARIES AS INNOVATOR
Murat Yusuf UÇAN

115

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN ÜNİVERSİTE EĞİTİMLERİNDEN MEMNUNİYET DÜZEYLERİ: MCBÜ AHMETLİ MYO ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA
VOCATIONAL SCHOOL OF HIGHER EDUCATION STUDENTS 'LEVELS OF SATISFACTION FROM UNIVERSITY EDUCATION : MEASURING THE SATISFACTION LEVEL OF CELAL BAYAR UNIVERSITY AHMETLİ VOCATIONAL SCHOOL OF HIGHER EDUCATION STUDENT'S
Tuncer ÖZDİL , İlham YILMAZ,

127

YENİ MEDYADA SOSYAL MEDYA ARAÇLARI İLE İŞ EDİNİMİ PLATFORMLARI: OFFICEANGELS ÖRNEĞİ

Sami ACAR¹ Nimet Özgül ÜNSAL²

ÖZET

Araştırmada gelişen teknolojiyle birlikte ortaya çıkan yeni medyada artan sosyal medya araçlarının kullanımı aracılığıyla iş edinimi platformları ve bunlardan biri olan OfficeAngels'in işveren ve iş arayan adaylara sağladığı olanaklar hakkında eğitimcilerin, öğrencilerin ve çalışanların bilgilendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma, bilgi ve belgelere dayalı betimsel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma kapsamında bilgi ve belgeler kütüphane ve internet ortamında bulunan yazılı ve basılı kaynaklardan elde edilmiştir. OfficeAngels iş istihdamı sitesine ilişkin bilgi ve belgeler de yine sanal ortamdan ve basılı kaynaklardan elde edilen bilimsel nitelikteki araştırma raporlarından ve makalelerden elde edilerek ve çalışmada özetlenerek sunulmuştur.

Araştırma sonucunda işletmelerin işe alım süreçlerinde sosyal medya araçları ve web siteleri aracılığıyla iş istihdamını kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirdiklerinden dolayı kullanım oranlarının arttığı görülmüştür. Çalışmada ayrıntılı olarak ele alınan OfficeAngels örneği ile de iş istihdamının yanı sıra kişi ve kurumların kendilerini tanımları ve kişisel gelişimlerini sağlama hususunda katkı sağladıkları görülmüştür. Özellikle ofis ve sekreterlik hizmetlerinde uzmanlaşmaya giderek yönetici asistanlığı, veri giriş hizmetleri, büro hizmetleri sekterliği, alt kademe ofis işleri, resepsiyon işleri, sekreterlik işleri ve katiplik hizmetleri olarak ayrıntılandırılmıştır. Bu ayrıntılandırmanın yanı sıra kalıcı, geçici ve part time olarak iş istihdamını sağladığı tespit edilmiştir. Elde edilen diğer bir önemli husus ise iş alımı gerçekleştikten sonrada iş takibinin yapılarak gerekirse destek hizmetlerini sağlamasıdır. OfficeAngels çalışanları tarafından yapılan ölçüm ve analizler kişilere ilgili oldukları alanda birçok bilgi kaynağı sağlaması sebebiyle akademik değer taşıdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla OfficeAngels'in getirdiği bu yenilikler açısından kişi ve kurumlara iş yaşamlarının her kademesinde fayda sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Medya, Sosyal Medya Araçları, Sekreterlik OfficeAngels Hizmetleri

BUSINESS ACQUISITION PLATFORMS THROUGH SOCIAL MEDIA TOOLS IN NEW MEDIA: OFFICE ANGELS CASE

ABSTRACT

This study aims to inform educators, students and workers about the opportunities of OfficeAngels, which has become a business acquisition platform through the use of social media tools in the new media and provides employers and jobseeker candidates.

This research model is a descriptive research which is based on real information and documents. The information and documents about the study were taken from written and printed resources in libraries and in the internet. The information and documents relating to OfficeAngels job recruitment site were gathered from scientific research reports and articles that were obtained from virtual environments and printed resources.

It was found that because business administrations easily and quickly recruited employees through social media tools and websites, the rate of new media use increased. By examining OfficeAngels example in detail, it was observed that as well as job recruitment it contributed persons and institutions with recognizing and developing themselves. It was seen that office and secretarial services were specialized and elaborated such as executive assistant, data entry services, office services sectarianism, lower level office work, reception work. It was found that OfficeAngels provided permanent, temporary and part time employment as well as this elaboration. Another result is that it presents job-tracking after the recruitment and provides support services. It was confirmed that the measurements and analyses carried out by OfficeAngels workers carry academic value by providing persons with a lot of information resources about their fields of interest. Therefore, it was concluded that OfficeAngels can contribute to every aspect of persons and institutions' life in terms of the innovations it brought.

Keywords: New Media, Social Media Tools, Secretarial OfficeAngels Services

¹ Yrd.Doç.Dr, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi, samiacar@gazi.edu.tr

² Öğr. Gör., Ankara Üniversitesi, Elmadağ MYO, nounsal@ankara.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde teknolojisi mevcut ekonomik koşullar altında işletmeler ve çalışanlar için iş edinimi süreçlerini rekabetçi bir yapıda sunmaktadır. Rekabetin yanı sıra süreç içerisinde karşılaşılan zorluklar da değişim göstermektedir. Bu zorluklar; işletmeler için doğru adaya ulaşmak, adaylar için doğru işi bulmak ve bu süreçte hızlı olmaktır. Nitelikli adaylara ulaşmak isteyen ve de istediği özelliklerde hizmet vermek ya da almak isteyen kurum veya kişiler geçmişe oranla daha fazla uğraş göstermek durumundadırlar. Klasik yöntemler ile bu durumun üstesinden gelmek yeterli değildir. Küreselleşen dünyada gelişen teknolojinin imkanlarından faydalanarak hızlı ve istenilen nitelikte iş gücü elde edilebilir ve karşılıklı bir fayda sağlanabilir.

Günümüzde bu faydayı elde etmek yeni medya ile sağlanmaktadır. Yeni medya sadece bilgisayar teknolojisi ile değil iletişim teknolojilerinin de kullanarak içerik ile etkileşimin sağlanmasıdır. Böylelikle rekabetin adil bir şekilde artması sağlanarak istenilen özelliklerde hizmetin kolay bir şekilde bulunması ve edinimi sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Bu edinim sağlanırken klasik ofislerin yerini sanal ofisler almaktadır. Hatta sanal ofis kavramının bir adım ötesine geçilerek sosyal ağlar ile dijital ortamda kişilerin iletişime geçmesi sağlanmaktadır.

İletişim teknolojisindeki gelişmeler web 2.0 teknolojilerinin iletişim açısından sağladığı olanakların artması sosyal medya kavramının doğmasına sebep olurken sosyal ağların gelişmesi de ilişkisel toplum kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Acar vd., 2014). İlişkisel toplumda bilginin transferi için kullanılan yeni medya araçlarından birisi olan sosyal medya insanların iletişim ve etkileşimde buldukları ve fikirlerini paylaştıkları web siteleri, uygulamalar ve diğer iletişim araçlarıdır (Campbell, 2009). Sosyal medyayı bu kadar değerli kılan, içerdiği "sosyal" kavramıdır. Gelişen web 2.0 teknolojisiyle birlikte iletişimin çift yönlü olarak gerçekleşmesi en büyük ayrıcalığıdır. Bu durumda sosyal medya araçlarının kullanımını ve önemini artmasına sebep olmaktadır. Dünya nüfusunun üçte ikisi sosyal medya araçlarını kullanarak zamandan ve mekandan tasarruf sağlamaktadır. Ayrıca internet üzerinde diğer medyalarda harcanan zaman ortalamasının sosyal medyaya göre iki kat daha düşük olduğu görülmektedir. Bu anlamda en önde gelen sosyal medya araçlarının Facebook, LinkedIn ve Twitter olduğu görülmektedir (Erdem, 2012).

Sosyal medya araçlarının, hizmet edinimi ve alımı süreçlerinde bilgi aktarımına ve paylaşımına sağladığı imkanlar ve kolaylıklar nedeniyle her iki tarafa da büyük faydalar kazandırdığı görülmektedir. Hizmet alan kişi veya kurumlar sosyal medya araçlarını kullanarak daha fazla adaya ulaşarak istedikleri özellikleri kişilere aktarabilir ve adaylarda istedikleri bilgilere kolayca ulaşabilmektedirler. Burada dikkat edilmesi gereken paylaşılan bilginin içeriği, doğruluğu ve paylaşım yöntemidir. İçeriğine göre sosyal medya seçilmesi önem arz ederken tüm sosyal medyaları içeren yeni medyalar daha ön plana çıkmaktadır.

Bu çerçevede araştırmada bu yeni medyalarda büro yönetimi ve sekreterlik hizmetleri kapsamında yer alan hizmetler ele alınmıştır. Dünyada ve Türkiye’de bu hizmetleri sağlayan yeni medya araçları ve bu kapsamda yer alan sosyal medya araçları incelenmiştir. Bu araçlardan biri olan "OfficeAngels" (Ofis Melekleri) yeni medya platformu aracılığı ile büro yönetimi hizmetlerinin edinimi konusunda önemli bir araç olarak değerlendirilmiş ayrıntılı olarak sunulmuştur.

İŞE ALIM SÜREÇLERİ

Bir kurumu amaçlarına ulaştırmadaki en önemli katma değerlerden biri insan kaynağıdır. Dolayısıyla ihtiyacı olan insan kaynağının nitelikli ve istenilen özelliklerde uygun adaylar ile karşılaşması stratejik öneme sahiptir. İşletme bünyesinde yer alan ya da ihtiyaç duyulabilecek potansiyel adayların tespiti işe alım süreci olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Decenzo, 2002).

İşe alım süreci ilk olarak planlama ile başlayarak görüşmeler ve boş pozisyonun duyurulması gibi faaliyetlerin gerçekleştirildiği zaman dilimidir. İşe alım öncesinde planlanan bu süreç ayrıntılı ve kapsamlıdır. Genellikle işe alım öncesi süreçte aşağıdaki aşamalar yer almaktadır (Woods, 1997):

- İş analizleri, iş tanımları ve iş profillerinin incelenmesi,
- Geçerli düzenlemelerin tanımlanması ve incelenmesi,
- Adaylara verilmek istenen mesajın ortaya konulması,
- İç ya da dış kaynak kullanımlarının belirlenmesi,
- Mülakat yapacak kişilerin belirlenmesi,
- İşe alım stratejileri ve yöntemlerinin belirlenerek uygulanması,
- İşe alım yönteminin değerlendirilmesi için kriterlerin ortaya konulması,
- Aday havuzunun değerlendirilmesi için kriterlerin ortaya konulmasıdır.

Araştırma kapsamında çalışan arama süreci temelde iki kaynak aracılığı ile yapılır. Bunlar yukarıda yer alan işe alım sürecinin aşamalarında da yer alan iç kaynaklar ve dış kaynaklardır. İç kaynaklar; kurum bünyesinde yer alan uygun özelliklere sahip adayın boş pozisyona yerleştirilmesidir. Dış kaynaklar ise; kurum dışından kişilerin

değerlendirilerek uygun pozisyona yerleştirilmesidir. Alan yazında dış kaynaklar şu şekilde sınıflandırılmaktadır (Mathis ve Jackson,1997; Özgen ve diğerleri, 2002):

- **Üniversiteler:** Üniversite bünyesinde yer alan insan kaynakları ofisleri yer almaktadır. Kurum veya kişiler üniversitelerin kariyer günlerinde kendilerini tanıtmakta ve özellikle derece yapan öğrenciler iş kapsamında değerlendirilmektedir.
- **Sendikalar:** İyi bir insan kaynağı oluşturmaktadır. Örneğin inşaat sektöründe iyi bir insan kaynağı olarak görülmektedir.
- **Medya Kaynakları:** Gazete, dergi, televizyon, radyo ve billboardlar yaygın medya kaynaklarıdır.
- **İnternet (Sosyal Medya Araçları):** Facebook ve Twitter gibi web 2.0 teknolojileri ile birçok insana ulaşılmaktadır.
- **Mesleki ve Rekabetçi Kaynaklar:** kendi bünyelerinde yer alan iş ilanlarının bulunduğu dergiler yayınlamaktadır.
- **İş Kurumları:** Resmi iş kurumlarına insan kaynakları olarak kullanılmaktadır.
- **Yönetici Araştırma Şirketleri:** Bu kapsamda özellikle yönetici ve profesyonel pozisyonlara uygun kişilerin veri tabanlarını oluşturmaktadırlar.
- **Yaratıcı Metotlar:** Kurum veya kişiler kendi geliştirdikleri farklı yöntemleri içermektedir.

YENİ MEDYA VE SOSYAL MEDYA

Yeni Medya

1970'li yıllarda ortaya çıkan "Yeni Medya" kavramı bilgisayar ve internet teknolojisi ile birlikte genişleyerek bilgi ve iletişim ortamları olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Bat, 2012). Yeni medya, aktif kullanıcıların farklı konumlarda, farklı kişiler tarafından alınabilen ve tüketilebilen özelliğe sahip olan web sitelerini ve diğer dijital iletişim/bilgi kanallarını ifade etmektedir (Hennig-Thurau vd., 2010). Yeni medya ve sosyal medya kavramlarının karıştırıldığı da görülmektedir. Yeni medya, sosyal medyayı içerisine alan çevrimiçi içeriklerin yer aldığı bir platformdur. Zaman-mekân sınırlarını ortadan kaldıran yeni medya, iletişimi de kolaylaştırmaktadır.

Yeni medya, bilişim teknolojileri, iletişim ve medya bileşenlerinden oluşmakta ve sağladığı erişim kolaylığı ile internet sayesinde kurum ve topluluklar arasında etkileşimli iletişimi sağlamaktadır. İletişim teknolojileri kapsamında yeni medya üç önemli özelliğe sahiptir. Bunlar;

- **Etkileşim,** nesnelere ya da olayların birbirlerini karşılıklı olarak çift yönlü etkilemeleridir.
- **Kitlesizleştirme,** geniş bir kullanıcı grubu içerisinde her bireyin özel mesaj değişimini başak bir yapıya bağlı olmadan yapılabilmesidir.
- **Eşzamanlı,** birden fazla olayın birbiriyle ilişkili olarak aynı anda gerçekleşmesidir.

Yeni medyanın sunduğu olanakların teknoloji ile entegreli bir biçimde buluşması bireyler ve kurumlar açısından önemli fırsatlar meydana getirmiştir. Bu fırsatlar;

- Çevrimiçi profillerin oluşturulabilmesi,
- Eş zamanlı iletişim kurulabilmesi,
- Video-resim ve kişisel bilgilerin paylaşılabilmesidir.

Belirtilen fırsatlar sayesinde kişiler birbirleri hakkında bilgi edinebilme imkanına sahip olmuşlardır. Genel olarak bakıldığında elektronik ortamların ortak noktasının "paylaşım" olduğu görülmektedir (Gürdoğan, 2012). Paylaşım ile kişi ve kurumların da birbirleri ile iletişim kurarak ihtiyacı olan hizmeti elde etmeleri sağlanabilmektedir. Bu iletişimi sağlarken yeni medya içerisinde yer alan sosyal medya araçları da etkileşimin sağlanmasında daha geniş alanlara yayılmasına neden olmaktadır.

Sosyal Medya ve Araçları

Yeni medya kapsamı içerisinde yer alan sosyal medya insanların farklı kişilerle iletişim ve etkileşim içerisinde oldukları, fikirlerini paylaşarak birbirleriyle iletişime geçtikleri ortamlardır. Sosyal medya araçları ise bu iletişim sağlanırken kullandıkları web siteleri, uygulamalar ve diğer iletişim araçlarıdır. Sosyal medya katılım, açıklık, etkileşim ve topluluk gibi tanımları genelini içermektedir (Mayfield, 2006). Sosyal medya kategorileri ve uygulamaları aşağıdaki şekilde görülmektedir.

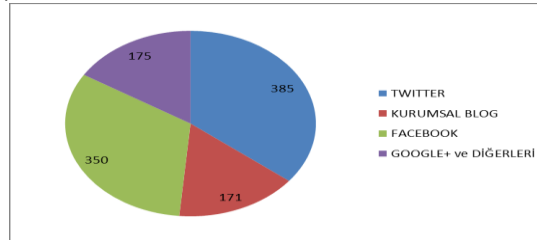
Tablo 1: Sosyal Medya Kategorileri ve Uygulamaları

Kategori	İş Tanımı	Örnek Uygulama	Amaç	Temel Aktivitesi	İş Modeli
Sosyal Ağlar	Web tabanlı sosyal ağlar	Facebook hi5 Friendster Google+	Aile ve arkadaşlarla bağlantı ve paylaşım	Profil oluşturma, Durum güncelleme, Yorum, Paylaşım, Anlık mesajlaşma	Reklam, Uygulama karşılığı ödemeler
Profesyonel Ağlar	Web tabanlı profesyonel sosyal ağlar	LinkedIn Plaxo	Bağlantı ve bağlantıların yönetimi	Yeni profesyonellerle tanışma ve kariyer fırsatları	Ücretsiz, Özel hizmetler için ekstra ödeme
İçerik Toplayıcılar	İçerik paylaşımı odaklı sosyal ağlar	Flicker Bebo Myspace	İçeriği ve kullanıcıya bağlantı	Profil oluşturma, kullanıcıyla bağlantı, müzik, fotoğraf, video ve link paylaşımı	Reklam ve sponsor linkler
Bloglar	Günlük formatında kişisel sayfalar	Tumblr Blogger Xanga Blogspot	Konu hakkında yorum imkanı	Yorum	Reklam ve sponsor linkler
Mikro-Bloglar	Bloglar ve sosyal ağlar arası bir uygulama	Twitter Facebook Friendfeed Jaiku Alexa Plurk	Diğer kullanıcılarla ve arkadaşlarla temas	Kısa mesaj ve durum güncellemeleri	Reklam ve kısa mesaj sponsorlukları
Kullanıcı Tarafından Oluşturulan İçerik ve Diğerleri	Kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve paylaşımı	You Tube Ning Digg	İçerik, haber ve hikâye paylaşımı	İçerik, Haber ve hikâye paylaşımı	Reklam

Kaynak: Kara, T. 2013: Sosyal Medya Kategorileri ve Uygulamaları s:142

Yukarıda verilen sosyal medya kategorileri ve uygulamaları tablosunda yer alan sosyal ağlar Facebook, Hi5, Friendster, Google uygulamaları ile aile ve arkadaşlarla bağlantı kurmak, paylaşım amaçlanmaktadır. Profesyonel ağlar olan LinkedIn ve Plaxo ile iş bağlantıları ve bağlantıların yönetimi hedeflenmektedir. İçerik toparlayıcılar olan Flickr, Bebo, Myspace'de profil aracılığıyla kullanıcının müzik fotoğraf, video ve link paylaşımının yapılması amaçlanmaktadır. Blog kapsamında yer alan Tumblr, Blogger, Xanga ve Blogspot ile konu hakkında yorum imkânı sunulmaktadır. Mikro blog olan Twitter, Facebook, Friendfeed, Jaiku, Alexa, Plurk uygulamalarının amacı ise diğer kullanıcılarla iletişim kurulmasını sağlayarak durum güncellemelerinin yapılmasıdır. Son olarak da kullanıcı tarafından oluşturulan içerik ve diğeri kapsamında ise kullanıcı tarafından oluşturulan Youtube, Ning, Digg ile içerik, haber ve hikâye paylaşımının yapılması amaçlanmaktadır.

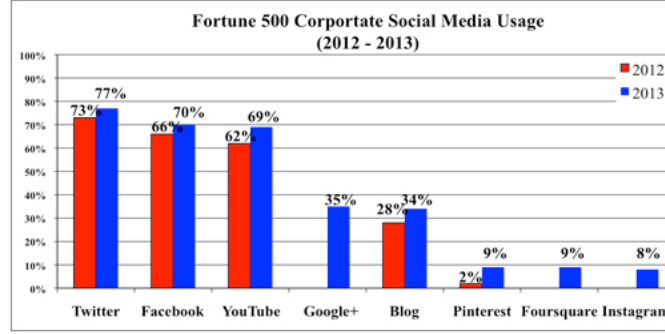
Sosyal medya araçları iş edinimi açısından kişi ve kurumlara çok geniş alanlarda imkanlar sağlayabilmektedir. Pazarlamadan üretime, işletmeden insan kaynakları uygulamalarına kadar birçok alanda faydalanılmaktadır (Evans ve McKee, 2010). Sosyal medya araçlarının kullanımından elde edilen en önemli fayda aranan kişi ve kurumlar hakkında daha fazla bilginin diğer kişilere aktarılmasının sağlanmasıdır. Sağladığı fayda ve artan kullanımı ile yeni medya ve buna bağlı olan sosyal ağlara kişi ve kurumların ilgisi her geçen gün artmaktadır (Şekil 1).

**Şekil 1: Dünya Şirketlerini Sosyal Medya Kullanımı**

Kaynak: Evlice, S. (2013). Fortune 500 Şirketlerinin Dijital Medya Kullanımı

Şekil 1'de kurumların daha çok Twitter'ı kullandıkları görülmektedir. Diyalogların kurulmasına izin veren Facebook ise 350 kurumun tercihi olarak ikinci sırada yer almıştır. Google+ ve diğerlerinin ise bunları takip ettiği görülmektedir. Kendi blogunu kullanan kurumlar ise diğerlerine göre daha azdır. Bu verilere göre kurumların kendilerine ait bir yeni medya ortamı yerine insanların ortak olarak kullandıkları sosyal medya ortamlarına

yöneldikleri açıkça görülmektedir. Kurumların yıllara göre sosyal medya araçlarını kullanım oranları ise şöyledir (Şekil 2).



Şekil 2: Kurumların Sosyal Medya Araçlarını Kullanım Oranları

Kaynak: Olenski, S.(2013). Is The Social Media Slumber Finally Over For Big Brands.

Şekil 2'ye bakıldığında kurumların sosyal medya araçlarının 2012'den 2013 yılına kadar Twitter, Facebook, YouTube, Blog ve Pinterest uygulamalarını kullanımlarında bir artış görülmektedir. Bu durumun yanı sıra hiç kullanılmayan Google+ Foursquare ve Instagram sosyal medya araçlarının da kullanılmaya başlandığı ortadadır.

SOSYAL MEDYA ARAÇLARI İLE İŞE ALIM

Teknolojinin gelişimi ile birlikte kişi ve kurumların hizmet ihtiyaçlarının karşılanması hususunda geleneksel yöntemlerin dışında olan sosyal medya araçlarının kullanımında çok farklı tanımlar vardır. Kimileri için LinkedIn'i ifade ederken kimileri için ise bu kavram yerinin Twitter'a bırakabilmektedir. Jacobs'a (2010) göre bu kavram işe alım süreçlerinde Sosyal Web'in kullanılması olarak görülmektedir. Sosyal medya araçlarının işe alım süreçlerinde kullanımı, adaylar ile sürekli bir bağlantı ve iletişim kurulması sebebiyle her geçen gün daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır (Wandel, 2008).

Sosyal medya araçlarının kullanımının günden güne artması kişi ve kurumların ihtiyaçlarını giderme anlamında bu ortamları kullanmaları ve yer almalarını zorunluluk haline getirmiştir. Bottis ve Maiello'nun (2010) 18-65 yaş arası aktif ve pasif 2586 aday üzerinde gerçekleştirdiği " İş Arayanların Sosyal Medya Algısı 2010" anketi ile kişilerin %48'i sosyal medya araçlarını haftada birden fazla kullandıkları, %54'ü iş başvurusu yapmadan önce işletmeyi sosyal medya araçları aracılığı ile takip ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir çalışmada ise iş arayanların %59'u sosyal medya araçlarında işletmeler hakkında paylaşılan görüşleri dikkate aldıkları görülmektedir. Elde edilen bu bulgular ışığında kurumların sosyal medya stratejilerini doğru belirlemeleri ve işe alım süreçlerinde bu araçlardan maksimum faydayı elde etmeye yönelik çalışmaları yapmaları beklenmektedir. Bu bağlamda Mayıs-Haziran 2010 zaman dilimi aralığında Job Vite'in 600 kişi ile online olarak sosyal medyanın işe alım süreçlerinde kullanımı ile ilgili yaptığı çalışmanın sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir. Bu araştırma anketinin sonuçları özet olarak aşağıda verilmiştir.

- İşletmeler %73,3 oranında işe alım süreçlerinde sosyal medya araçlarını kullanmaktadır.
- İşe alım süreçlerinde en sık kullanılan sosyal medya araçları; %78,3 oranla LinkedIn, %54,6 oranla Facebook ve %44,8 oranla Twitter'dır.
- Sosyal medya aracılığı ile başarılı işe alım yüzdesi %58,1'dir.
- Sosyal medya araçları ile işe alım süreçleri %46,8 oranında işe alım sayısı ile ölçülmektedir.
- En fazla işe alım yapılan site %89,4 oran ile LinkedIn olduğu görülmektedir.
- Markanın tanıtımı için %85 oranında Twitter kullanıldığı, iş ilanlarının yayımlanması için %65 oranında LinkedIn kullanılmaktadır.
- İşverenlerin %46'sı işe alım süreçlerinde sosyal medya araçları kullanımı için daha fazla harcama yapmaya başlamıştır.
- Sosyal medya aracılığı ile işe alınan adayların kalite düzeyi 10 üzerinden 6,86 olarak puanlanmaktadır.
- İşletmelerin en çok içinde buldukları sosyal medya aracı %62,4 ile LinkedIn olduğu görülmüştür.

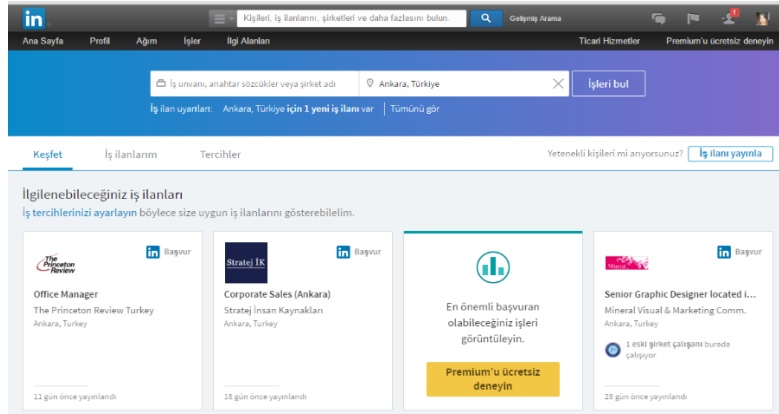
İşe Alım Süreçlerinde Kullanılan Sosyal Medya Araçları

İşe alım odaklı kurulmuş olan ya da kullanımının yaygınlığı sebebiyle yoğun olarak işe alım süreçlerinde kullanılan sosyal medya araçları kullanılan yeni medya araçlarına göre farklılık göstermektedir. En sık kullanılan

sosyal medya araçları olan LinkedIn, Facebook ve Twitter'ın iş istihdamında kullanımına ilişkin detaylı bilgi çalışmanın bu kısmında verilmiştir.

LinkedIn

LinkedIn sistemi üzerindeki iş istihdamı ile ilgili "işler" (jobs) bölümü yer almaktadır. İşler bölümü altında kişi; İş ara, Premium iş arama, İş ilanı yayımlama, İşleri yönetme, İşe alım çözümleri linklerine tıklayarak ilgili sürece dahil olunmaktadır. "İş bul" linki ana sayfada olduğu gibi ilgi alanınız ve özelliklerinize göre iş ilanları görüntülenmektedir. İş arama motoru kısmına istenilen iş ile ilgili anahtar kelimeler girildiğinde ise LinkedIn ağında yayımlanmakta olan ilanlara ulaşılabilir. Kaydedilen bu kriterler ile sonrasında daha detaylı arama yapılabilir. İşverenler uygun gördükleri durumlarda ilgili pozisyon için LinkedIn üzerinden ilan çıkartabilir.



Şekil 3: LinkedIn "İŞLER" Sayfası

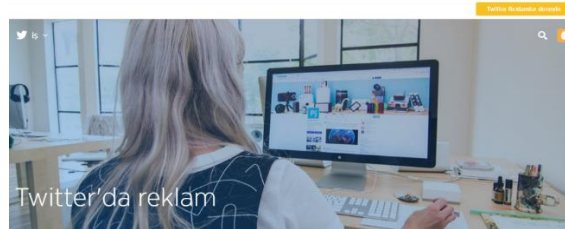
Kaynak: <https://www.linkedin.com/>

İşveren bireysel kullanıcıların ilanlarına başvurularını bekleyebileceği gibi kendisi de LinkedIn kullanıcıları arasında arama yaparak kriterlerine uygun adaylara teklifte bulunabilmektedir. "Gelen kutusu" bölümü kullanılarak insan kaynakları görevlileri ulaşmak istedikleri adaylara ulaşabilmektedirler. "Şirketler" bölümünde kullanıcının takibe aldığı şirketlerin listesi görüntülenmektedir. "Haberler" bölümünde LinkedIn'de yer alan haberlerin ve makalelerin tümüne ulaşım sağlanmaktadır.

Twitter

Twitter kullanımı bireyler ve işletmeler için farklılaştırılmıştır. İşletmeler için ayrı profil ayarları ve kullanım alanları oluşturularak "twitter for business" adı verilmiştir. Bu bölümde yapılabilecek aktiviteler aşağıda yer almaktadır:

- İş ilanları için reklam bölümü kullanılabilir.
- Milyonlarca adayın bulunduğu aday havuzundan faydalanılabilir.
- Endüstri liderleri ile aynı ağa katılınabilir.
- İşveren kendi reklamını yapabilir.
- Aktif olarak iş aramayan adaylara da ulaşılabilir.
- Yapılan yorumlara, taleplere, geri bildirimlere ve şikâyetlere eş zamanlı olarak yanıt verilebilir.
- Çok farklı işe alım başlıklı konuda tartışmalar takip edilebilir.



Şekil 4: Twitter "REKLAM" Sayfası

Kaynak: <https://twitter.com/>

Facebook

Facebook ana sayfasında ve haberleşme kısmında sponsor olarak işletmeler tarafından reklam verilebilmektedir. Bu sayede işletmenin Facebook sayfasına ya da resmi web sitesine yönlendirilerek boş pozisyon ilanı ya da işletme ile ilgili gerekli bilgilere ulaşılabilir. İşletme Facebook'a, tıklanma sayısına bağlı olarak ödeme bulur.



Şekil 5: Facebook "REKLAM" Sayfası

Kaynak: <https://www.facebook.com/>

Facebook reklam uygulamaları kullanılarak sistem içinde yer alan 750 milyon kişi filtrelenerek istenilen özellikteki adaylara ulaşılabilir.

Yeni medyada yer alan iş imkanlarına ulaşmayı ve sunmayı sağlayan çok daha fazla sosyal medya araçları vardır. Bu çalışma kapsamında en fazla kullanılan 3 sosyal medya aracı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın devamında sosyal medya araçlarının da içerisinde yer aldığı hizmet edinimi ve iş arayan adayları bir araya getiren web siteleri ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

YENİ MEDYA İŞ EDİNİMİ ÖRNEĞİ: OFFICEANGELS

Kişi ve kurumların iş ve hizmet edinimi kapsamında sosyal medya araçlarını da kullanarak yeni medyada yer alan web siteleri ve sağladığı imkanlar bu çalışmada ele alınarak incelenmiştir. Bu web siteleri arasında Bionluk ve OfficeAngels gibi web siteleri örnek olarak verilebilir.

Bionluk kapsamında; video&animasyonlardan internet reklamcılığına, web tasarımından yazılıma, metin yazarlığından seslendirme ve dublaja, her türlü grafik tasarım işlerinden organizasyon planlamaya kadar birçok alanda iş üreten freelance çalışanların profillerinde, ürettikleri işlerle ilgili bilgiler yer almaktadır. Siteye iş sunanları ve iş arayanları birbirleriyle buluşturan kolay ve hızlı bir platform olarak yeni trend iş arama ve üretme sürecine katkıda sağlanmaktadır. Türkiye kapsamında hizmet sunan web sitesi sadece alıcı ile satıcıyı bir araya getirmektedir ve oluşabilecek aksaklıklardan sorumlu değildir (<https://bionluk.com/#>).

OfficeAngels ise diğer iş ve hizmet imkanları sunan platformlardan daha geniş ve farklı özellikleri olması nedeniyle bu çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

Ayrıca OfficeAngels Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ile yakından ilişkilidir. Bu ilişkiye dayanarak OfficeAngels'ın tarihçesi, özellikleri ve hizmetleri hakkında bilgiler sunulmaya çalışılacaktır.

OfficeAngels Nedir?

Ofis Melekleri olarak Türkçeye çevirisi yapılan OfficeAngels İsviçre, Zürih merkezli Adecco Group'a bağlı, 60'tan fazla ülke ve bölgede yaklaşık 31.000 çalışanı ve 5.100 şubesiyle her gün 650.000'in üzerinde kişiye iş imkanı sağlayarak 100.000'in üzerinde firma ile buluşturmaktadır.

OfficeAngels insan kaynakları ve istihdam sağlanmasında dünya genelinde hizmet veren, bölgesel hizmetlerin de ihtiyaçlarına cevap verebilen köklü bir platformdur. Bu hizmetlerinin yanı sıra müşterilerinin insan kaynakları stratejilerini en üst seviyeye çıkarmaları konusunda uluslararası bilgi ağını, yerel bakış açısını ve uzmanlığını kullanarak müşteri odaklı yaklaşım sunmaktadır. İş alanları ise; Ofis, Satış Pazarlama ve Etkinlik, Finans ve Yasal, Bilgi Teknolojisi, Mühendislik ve Teknik, Endüstriyel, Tıp ve Bilim ve Beşeri Sermaye Çözümleridir.



Şekil 6: OfficeAngels'in Hizmet Verdiği Bölgeler

Kaynak: <http://www.office-angels.com/>

Şekil 6'da OfficeAngels'ın hizmet verdiği bölgeler koyu renklerle ifade edilmektedir. Bu bölgeler ise; Amerika, Avrupa, Orta Doğu ve Afrika, Asya Pasik ve Çin'dir.

OfficeAngels Hizmetleri

Nitelikli işgücü ile bu iş gücüne ihtiyaç duyan kişi ve kurumlara hizmet vermeyi amaçlayan OfficeAngels, aday ve işvereni doğru zamanda bir araya getirerek istihdam sağlamaya çalışmaktadır. Bu süreç içerisinde firmaların kendi işlerine, faaliyet gösterdikleri sektöre ve müşterilerine odaklanarak zamandan tasarruf etmelerini sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu kapsamda verilen hizmetler ise;

- **Seçme ve Yerleştirme:** İşe alım sürecinde aday havuzunda yer alan özgeçmişlerden sektörde deneyimli danışmanlar ile mülakatlar yapılarak doğru kişilere en kısa zamanda ulaşılması sağlanmaktadır.
- **Esnek İş gücü:** Tüm uzmanlık alanlarında ve ihtiyaç duyulan her türlü sürede dönemsel eleman ihtiyaçları konusunda hizmet vermektedir. Dönemsel hizmetler ise;
 1. Firmaların artan iş yükü dönemlerinde, yıl sonu kapanışı, birikmiş faturalar, şirket birleşmeleri, pazarlama aktiviteleri, veri girişi, muhasebe sisteminin değişmesi durumunda,
 2. Proje bazlı çalışmalarda, CRM sistemi güncellemesi, yeni ürün tanıtımı, promosyon bazlı çalışmalarda,
 3. Uzmanlık gerektiren alanlarda, sistem kurma ya da geliştirme çalışmaları, yeni ürün lansmanı ve benzeri durumlarda,
 4. Firmaların mevsimsel veya dönemsel ihtiyaçlarında, üretimin artışı, sevkiyat dönemleri, paketleme ihtiyacı, bayram, yılbaşı ve indirim dönemleri gibi günlerde,
 5. Ruhsatlandırma, otomotiv sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği gibi uzmanlık gerektiren ve dönemsel projelerde,
 6. Daimi personelin belirli bir süre olmaması durumunda, doğum izni, askerlik, yıllık izin, hastalık durumlarında,
 7. Sirkülasyonu yüksek olan iş ünitelerinde, iş yükünün azaltılması gereken dönemlerde verilmektedir.
- **Dış Kaynak Kullanımı:** İş Kanunu ve çalışma mevzuatlarına bağlı, firmaların norm kadro dışında yer alan çalışanları için yasal işveren sıfatı ile bordro işlemlerinin yerine getirilmesi ve bordrolama hizmeti verilmektedir. Bu hizmet; kadro kısıntısı olan pozisyonlarda, asıl işe destek olan pozisyonlarda, teknik gereksinimlerden dolayı, personel sirkülasyonu yüksek pozisyonlarda, İş yükünün azaltılması istenilen durumlarda verilmektedir.
- **Teknik Bordrolama:** Firma içerisinde gizlilik ilkesine bağlı kalarak bordro ve özlük hesaplama hizmeti verilmektedir. Dış kaynak kullanımı sonucunda alınan hizmette standardizasyonun sağlanması, merkezi bordro sistemi, sekretaryal işlerin azalması, vizite kağıdı ve personel için gerekli evrak talepleri hizmetleri amaçlanmaktadır.
- **Firmalara Özel Çözümler:** Müşterilere özel esnek çözümler sunulmaktadır. Bu kapsamda;
- **On-Site / Off-Site Ofis Çözümleri:** esnek çalışma modelleri olan On-Site / Off-Site Ofis Çözümleri ile müşterilerin kendi bölgelerinde veya OfficeAngels'ın ofislerinde özel proje danışmanlarıyla, işe alım süreçlerinin tamamını veya bir bölümünü destekleyerek, kısa/uzun dönemli, hızlı ve güvenilir çözümler sunmaktadır.
- **Çağrı Merkezi Çözümleri:** Sektöre ve iş alanına özel, içinde bulunulan koşullara ve teknolojik altyapıya göre farklı pozisyonları içeren etkin bir çağrı merkezi kadrosu oluşturulması, varolan kadroyu büyütme ve dönemsel iş gücü artışlarında hizmet sunmaktadır.
- **Perakende Çözümleri:** Uzman ve nitelikli dönemsel veya daimi insan kaynağı ihtiyacını sektör deneyimli uzman danışmanları ile sağlamaktadır.
- **Yönetim Hizmetleri Çözümleri:** Satış ve pazarlama, ofis asistanı, idari kadrolar ve çağrı merkezi ekipleri ile ilgili personel temininden performans yönetimine kadar süreçlerin yönetimi sağlanmaktadır. Anahtar teslim projelerde personel alımları, maaş yönetimi, iş kıyafeti, yol, yemek, özel sağlık sigortası, eğitim ihtiyaçları, performans değerlendirme gibi tüm süreç yönetimleri gerçekleştirilmektedir (<http://www.office-angels.com/>).



Şekil 7: OfficeAngels İş Edinimi Alanları

Kaynak: <http://www.office-angels.com/>

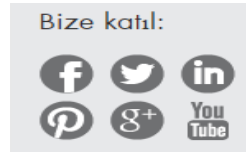
Şekil 7’de kişilerin kendilerine uygun uzmanlık alanlarına göre işleri kolayca bulmalarını sağlayan bir arama motoru ve uzmanlık alanlarının bölümleri yer almaktadır. Bu uzmanlık alanları; Muhasebe ve finans, yönetici ve sekreterlik, bankacılık ve finans, inşaat ve yapı, eğitim ve çocuk bakımı, mühendislik, seyahat, insan kaynakları, bilgi teknolojileri, hukuk, imalat, pazarlama, satış ve perakende ve telekomünikasyondur.

OfficeAngels Web

OfficeAngels Web üzerinden;

- Kişi kriterlerine göre iş ilanlarını görüntüleyebilir.
- İlgi çeken pozisyonlar favorilere eklenebilir.
- İş başvurusu yapılabilir.
- Özgeçmiş oluşturulabilir.
- Başvurular takip edilebilir.
- Her gün yeni iş ilanlarıyla ilgili bilgi alınabilir.

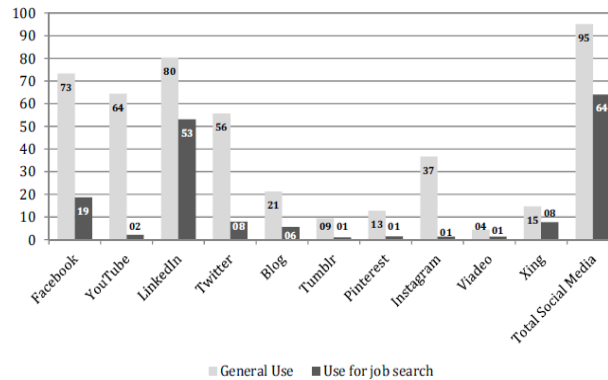
OfficeAngels’in bağlantılı olduğu sosyal medya araçları Facebook, LinkedIn, Twitter, Pinterest, Google+ ve YouTube olarak sıralanmaktadır.



Şekil 8: OfficeAngels Sosyal Medya Araçları

Kaynak: <http://www.office-angels.com/>

OfficeAngels’in tarafından 17.272 katılımcı aday ve 1.502 insan kaynakları müdürü üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına genel kullanım ve iş aramak için kullanılan sosyal medya araçları verileri Şekil 9’da görülmektedir.



Şekil 9: Genel Ve İş Aramak İçin Kullanılan Sosyal Medya Araçları Verileri

Kaynak: (Adecco, 2014)

Şekil 9’da Doğu Avrupa/ Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesinden alınan İşe Alımcıların anket sonuçları incelendiğinde işe edinimi süreçlerinde en sık kullanılan sosyal medya aracının LinkedIn olduğu görülmektedir. İkinci sırada Facebook ve üçüncü sırada Twitter’in geldiği ortaya çıkmıştır. Kişilerin toplamda iş ile ilgili sosyal

medya kullanım oranları ise %64 olduğu görülmektedir. Bu oran sosyal medya araçları ile iş alımı süreçlerinde çok önemli bir yeri kaplamaktadır. Dolayısıyla kurum ve adayların OfficeAngels gibi sitelerde amaçlarına hızlı bir yoldan ulaşabilecekleri sonucu elde edilmektedir.

OfficeAngels'da Sekreterlik Hizmetleri

Yapılacak işin içeriğine göre gerekli insan ve ekipmanla donatılmış olan bürolar her hizmet için gerekli alanlardır (Tutar vd., 2007). Bu kapsamda iş alımında en yüksek paya sahiptir. OfficeAngels'ın sekreterlik hizmetleri ile iş kategorileri şekil 10'da yer almaktadır.

The screenshot shows the OfficeAngels website interface. At the top, there are three tabs: "Find a job", "Help & advice", and "Working with you". Below these is a large heading "Find your ideal job...". Underneath, there are two search fields: "Search by keyword" with the example "e.g. personal assistant" and "Your location" with the example "e.g. London". A pink "Search" button is to the right. Below the search fields, there is a section titled "Administration Jobs, Secretarial Jobs & PA Jobs". This section includes a brief description and a link to sign up for job alerts. Below this, there is a grid of job categories: Administration Manager Jobs, Executive Assistant EA Jobs, Office Manager Jobs, Receptionist Jobs, Administrative Assistant Jobs, Executive PA Jobs, Post Room Jobs, Sales Administrator Jobs, Administrator Jobs, Office Assistant Jobs, Project Administrator Jobs, Secretary Jobs, Data Entry Jobs, Office Junior Jobs, Project Support Jobs, and Typist Jobs.

Şekil 10: OfficeAngels'de Sekreterlik Hizmetleri Kategorileri

Kaynak: <http://www.office-angels.com/>

Şekil 10'da OfficeAngels bünyesinde sekreterlik hizmetleri ile ilgili yönetici asistanlığı, veri giriş hizmetleri, büro hizmetleri sekterliği, alt kademe ofis işleri, resepsiyon işleri, sekreterlik işleri ve katiplik hizmetlerinde iş istihdamı sağlanmaktadır. Bu işlere sürekli ya da geçici olarak işveren tarafından istenilen özelliklerde adaylara iş istihdam edilmektedir. Şekil 10'da katiplik hizmetleri ile ilgili verilen bir iş ilanı görülmektedir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı eğitimi almış kişiler bu kısımlardan başvurularını yaparak iş imkanı elde edebilmektedirler. Bu imkan sadece tam gün çalışanların yanında geçici veya yarı zamanlı olarak iş arayanlar içinde geçerlidir. Bu bağlamda OfficeAngels tarafından verilen bu hizmet diğer site çalışanları tarafından takip edilerek ihtiyaç durumlarında kişi ve kurumlara destek hizmetleri de sağlanmaktadır. Bu özelliği ile diğer platformlardan ayrılmaktadır.

The screenshot shows three job listings on the OfficeAngels website. Each listing includes the job title, location, date posted, contract type, and a brief description. The first listing is for a "Typist/Secretary (Part Time - 1 week)" in Livingston, West Lothian, posted on 19/08/2016. The second listing is for an "Audio Typist" in Exeter, Devon, posted on 11/08/2016. The third listing is for a "Typist in Notting Hill" in Hounslow, Greater London, posted on 04/08/2016. Each listing also includes a "Full Info" link and options to "Email to a Friend", "Add to my Shortlist", and "Apply to Job".

Şekil 11: OfficeAngels'da Katiplik İle İlgili Kalıcı, Geçici ve Yarı Zamanlı İş İlanı Örneği

Kaynak: <http://www.office-angels.com/>

Şekil 10'da yer alan 3 adet iş ilanının geçici, kalıcı ve yarı zamanlı olduğu görülmektedir. İşveren istediği işin özelliklerini en ufak detayına kadar belirtmektedir. İstenilen işin özellikleri, yeri, zamanı, istenilen hizmet süresi ve ücretin belirtildiği görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde yapılan değişiklik ile Özel İstihdam Bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. Böylece işverenlerin belirli bir süre devam edecek ve yeni bir personel istihdam edilmeden işletmede ortaya çıkan personel ihtiyacının giderilmesi amaçlanmaktadır.

OfficeAngels'da tüm bu hizmetlerinin yanı sıra danışmanlık ve araştırma hizmetleri de vermektedir. Bu hizmetler kapsamında OPQ (Mesleki Kişilik Envanteri), MQ (Motivasyon Anketi), CCSQ (Müşteri İletişim Stilleri Anketi) da dahil olmak üzere mevcut psikometrik testler yapılmaktadır. Bu testler ile kişilerin hakkında bilgi alınarak istatistikler elde edilmektedir. İşveren ve iş arayanlara öneriler sunulmaktadır. Bu bağlamda ofis çalışanları ile ilgili yapılan bir araştırmada ofis çalışanları için ilginç tespitleri yer almaktadır. Bu tespitler;

Ofis çalışanlarının %63'ünün (üçte ikisinin) masa başında 6 saat harcamak zorunda kaldıkları,

Ofis çalışanlarının %32'sinin işe düzenli geç kaldıkları,

Ofis çalışanlarının %21'nin eve iş götürdükleri,

Genç ofis çalışanlarının %30'unun daha temiz bir ofis istedikleri,

16-24 yaş aralığında çalışanların %70'nin uzun çalışma saatlerinden dolayı strese girdikleridir.



63%



32%



21%

30%



70%

Bu tespitlerin yanında alanında uzman kişilerden bu durumların çözümleri hakkında bilgi alarak sunmaktadırlar. Bu tespitler için de Dr. Sabarini'nin görüşleri doğrultusunda küçük eklem üzerindeki baskının çok ciddi kas hastalıklarına sebep olabileceği için ofis çalışanlarının zaman zaman kendi duruşlarını değiştirmeleri gerektiğini, ergonomik masalarda çalışmaları ve bir saatin sonunda 5 dakikalık kısa bir yürüyüş ya da molanın gerekli olduğu görüşü alınmıştır (<http://www.office-angels.com/>).

OfficeAngels'ın sekreterlik alanında verdiği hizmetler kapsamında iş ediniminin yanında kişinin çalışma hayatına destek ve kişisel gelişimine de katkı sağladığı görülmektedir. Tüm bu hizmetler OfficeAngels çalışanları ile web siteleri üzerinden verilmektedir. OfficeAngels hizmetleri Türkiye'de ise Adecco Group adı altında hizmet vermektedir. Bu anlamda hemen hemen tüm dünyayı saran iş ağı ve gelişen teknoloji ile birlikte işveren ve iş arayanlara büyük fırsatlar sunduğu görülmektedir.

SONUÇ

Gelişen teknolojinin etkisi altına giren tüm dünya küreselleşmeyle birlikte iletişim platformlarındaki ilerleme ile sanal dünyanın varlığının insan hayatındaki vazgeçilemez yeri ortaya çıkmıştır. Sanal dünyanın temel taşı olan internette bu teknolojinin getirdiği en temel yeniliktir. İnternet ile birlikte temeli etkileşim olan Yeni Medya kavramı ortaya çıkmıştır. Gelişen web 2.0 teknolojileri ile birlikte sosyal medya araçları da yeni medya arasında yerini aldığı görülmüştür. Dünya genelinde incelenen çalışmalar neticesinde aktif bir şekilde internet tabanlı iletişim araçlarının kullandığı ve bu bağlamda sosyal medya araçlarının artan bir kullanıma sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Sosyal medya araçlarının artan kullanımı işletmelerin insan kaynakları temini için başvurdukları ortamlar haline gelmiştir. Dünya çapında hizmet veren firmaların insan kaynakları temininden büyük oranda sosyal medya araçlarından faydalandıkları görülmüştür. Bu bağlamda en çok kullanılan sosyal ağın LinkedIn olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sosyal medya kullanıcılarının bireysel ya da kurumsal anlamda kimliklerini yansıtan profil sayfaları kimlik kartı niteliği kazandırdığı ortaya çıkmıştır. Bu kimlik kartları ile kurumların, içerisinde reklam bölümünü içeren sosyal medya araçlarında insan kaynakları ediniminden faydalandıkları görülmüştür.

Bir işletmenin işe alım süreci en önemli faaliyetlerinden biridir. Bu kapsamda doğru kriterlerine uygun liyakat sahibi adaya doğru zamanda ulaşmak kritik nokta olarak saptanmıştır (Bat, 2014). İşe alım süreci gerçekleştirilirken hızın bu süreç için oldukça önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu işlemler gerçekleştirilirken doğru kişiye ulaşmak, doğru iş için doğru adayın yerleştirilmesi yetenek ve ilgi alanları iyi bir şekilde tespit edilmesi gerektiği ortadadır. Dikkat edilmesi gereken husus kişi özelliklerinin sosyal platformlarda doğru bir şekilde incelenerek, analiz edilmesi gerektiğidir. Bu yüzden birçok sosyal medya aracını bünyesinde bulunduran iş edinimi sitelerinden faydalanmak en doğru karar olacaktır. İşverenler açısından da aday havuzuna sahip olan sitelerin adayların analizlerini doğru bir şekilde yapabilmesi dikkat edilmesi gereken husulardan biridir.

Günümüzde iş arayan ve işverenleri bir araya getiren yeni medyaların önemi üst düzeydedir. Yeni medyalarda yer alan web siteleri günlük hayatlarında sosyal platformlardan çıkmayan insanlara ulaşmanın en kolay yoludur. Konu edinen bu hizmeti veren sitelerden biri de OfficeAngels'dır. OfficeAngels'ı diğer iş edinimi sitelerinden ayıran birçok özelliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu özelliklerin en başında dünya çapında 60'dan fazla ülkede insan kaynağına sahip olduğu gelmektedir. İş alanları bakımından Ofis, Satış Pazarlama ve Etkinlik, Finans ve Yasal, Bilgi Teknolojisi, Mühendislik ve Teknik, Endüstriyel, Tıp ve Bilim ve Beşeri Sermaye Çözümlerine

sahip olmasıyla geniş bir yelpazeye sahip olduğu görülmüştür. Verdiği hizmetler ise; seçme ve yerleştirme, üst düzey seçme ve yerleştirme, esnek iş gücü, dış kaynak kullanımı, teknik bordrolama, firmalara özel çözümler, toplu işe alımlar ve yönetim hizmetleri çözümleri olduğu tespit edilmiştir. Bu sayede birçok kişi ve kuruma ihtiyaçlarını giderme fırsatları sunduğu görülmektedir. OfficeAngels'da Web üzerinden; kişiler kriterlerine göre iş ilanlarını görüntüleyerek ilgilerini çeken pozisyonları favorilerine ekleyebilmektedirler. Devamında ise özgeçmiş oluşturabilir ve başvuru yapabilirler. Başvurularını takip ederek yeni iş ilanlarıyla ilgili bilgi alınabildiği tespit edilmiştir. OfficeAngels'ın bağlantılı olduğu sosyal medya araçlarının başında Facebook, LinkedIn, Twitter, Pinterest, Google+ ve YouTube'nin geldiği görülmüştür. Fakat diğer sosyal medya araçları ile de bağlantılı olduğu söylenebilir. OfficeAngels çalışanları tarafından yapılan ölçüm ve analizler bize ilgili olduğumuz alanda birçok bilgi kaynağı sağlamaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen veriler ile alanında uzman kişilerden kişisel katkıda bulunulacak bilgiler alınmaktadır. Bu sayede OfficeAngels bünyesinde yer alan kişi ve kurumlar sadece iş edinimi ihtiyaçlarının yanı sıra kendilerini de geliştirme fırsatı bulmaktadırlar. Yapılan bu araştırmaların dünya çapında olması akademik olarak değer taşımamasını da sağlamaktadır.

Ofis ve sekreterlik alanında ise yönetici asistanlığı, veri giriş hizmetleri, büro hizmetleri sekterliği, alt kademe ofis işleri, resepsiyon işleri, sekreterlik işleri ve katiplik hizmetlerinde işveren ve iş adaylarına hizmet sunduğu görülmüştür. Burada en dikkati çeken husus sekreterin görevlerinin her birini ayrı bir hizmet alanı olarak sunmasıdır. Bu durumda veri girişi ve katiplik hizmet ilanlarının ayrı ayrı verilmesi örnek olarak gösterilebilir. Dolayısıyla daha fazla kişiye yetenekli olduğu konuda kendini gösterme fırsatı verildiği sonucuna ulaşılabılır. Bu sayede artan uzmanlıkla hizmet kalitesinde de gözle görülür bir artış sağlanması mümkündür. İş ilanlarında göze çarpan nokta kalıcı, geçici ve yarı zamanlı çalışma imkanları ile her yapıda kişiye iş imkanı sunulmasıdır. Bu durumda kişi ve kurumların ihtiyaçlarını karşılamada OfficeAngels'ı tercih etme oranlarının artmasına sebep olarak gösterilebilir. OfficeAngels'ın Türkiye ise Adecco Group adı altında hizmet verdiği bilinmektedir.

Tüm bu hizmetler göz önüne alındığında yeni medyanın insanlara sunduğu olanakların yeri tartışılmaz hale gelmektedir. Gelişen teknoloji ve küreselleşme sosyal medya araçlarını içerisinde barındıran web siteleri sayesinde dünyayı ayaklarımızın altına sermektedir. İnsanların sosyal medya araçlarına olan bağımlılığı ile çeşitli sektörlerin bu ağlara yönelerek hedeflerine hızlı bir şekilde ulaşmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda iş sahibi olan kişilerin de bu platformları takip ederek kişisel gelişimlerini sağlamaları önerilebilir. Bu gelişimle birlikte yeni kariyer fırsatları ile karşılaşılabilir. Bu anlamda meslek yükseköğretim kurumlarına bu tür hizmetleri veren kişi ve kurumlar tanıtılarak öğrencilerin kendilerini geliştirme fırsatları sağlanabilir. Yeni mezun kişilerin en büyük sıkıntısı özgeçmişlerine yazabilecekleri iş tecrübelerinin olmamasıdır (Acar vd., 2014). Bu sayede eğitim hayatı boyunca deneyim elde etmeleri ve para kazanmalarına imkan sunularak özgeçmişlerine yazabilecekleri deneyimler edebilirler. OfficeAngels gibi sitelerinde kişilerin katılımında buldukları sosyal medya araçlarında reklamlarını daha göze çarpar haline getirmeleri önerilir. Ek olarak yapmış oldukları çalışmalar hakkında eğitim kurumlarını bilgilendirmeleri önerilir. OfficeAngels'ın dediği gibi iyi iş mutlu hayattır.

KAYNAKÇA

- Acar, S., Gürsoy, H. ve Ünsal, N.Ö. (2014). İlişkisel Toplumda Sosyal İş Ağlarının Kariyer Gelişimi Açısından Önemi: LinkedIn Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3),17-34.
- Adecco Group, (2014). İş Pazarı Bünyesinde Arz ve Talebin Eşleşmesinde Sosyal Medya Kullanımı İş Arayanların Türkiye'deki Algısı. (Rapor).
- Bat, M. (2012). Dijital Platformda Sosyal Medyanın Stratejik Kurumsal İletişime Etkisi. (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bottis, C. ve Maiellaro, B. (2010). I Want You to Want Me. Attracting better candidates through social media. <http://www.careerbuilder.com/communications/pdf/socialmediawpr.pdf>. 8 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- Campbell, A. (2009). Open Book: A Practical Guide to Business Growth. http://media.nucleusnaprojects.com/pdf/OPEN_BOOK5_Social_Media.pdf. 9 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- Erdem, M.T. (2012). Sosyal Medya Araçlarının İşe Alım Süreçlerinde Uygulamaları: Bir İşletme Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Evans, D. ve McKee, J. (2010). Social Media Marketing The Next Generation of Business Engagement. Indianapolis:Wiley Publishing, Inc.
- Evlice, S. (2013). Fortune 500 Şirketlerinin Dijital Medya Kullanımı <http://aristolog.com/fortune-500-sirketlerinin-sosyal-medya-kullanimi/> 1 ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.

- Gürdoğan, O. (2012). İletişimi Profesyoneller Sağlamalı, Social Medaicat Dergisi. HR Dergisi(2014) İnsan Kaynakları Yönetim Dergisi. 5 Mart 2016 tarihinde alınmıştır.
- <https://www.linkedin.com/> 30 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- <https://twitter.com/> 30 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- <https://facebook.com/> 30 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- <https://bionluk.com/#> 11 Şubat 2017 tarihinde alınmıştır.
- <http://www.office-angels.com/> 30 Ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- Jacobs, P. (2009/2010). What is social recruiting? Human Resources Magazine,14(5): 2- 3.
- Kara, T. (2013). Sosyal Medya Endüstrisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Thurau Thorsten Hennig, Malthouse Edward C., FRIEGE Christian, GENSLER Sonja, LOBSCHAT Lara, RANGASWAMY Arvind, SKIERA Bernd, (2010) "The Impact of New Media on Customer Relationships", Journal of Service Research, Cilt: 13, Sayı: 3.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (1997). Human Resources Management. (8th ed.). United States of America:West Publishing Company.
- Mayfield, A. (2006). What is Social Media?An e-book from Spannerworks. <http://eiriko.com/misc/What is Social Media.pdf>. 11 ağustos 2016 tarihinde alınmıştır.
- Olenki, S. (2013). Is The Social Media Slumber Finally Over For Big Brands. <http://www.forbes.com/sites/steveolenki/2013/07/22/isthe-social-media-slumber-finally-over-for-big-brands/>> 22 Ekim 2013 tarihinde alınmıştır.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi.Adana:Nobel Yayım.
- Robbins, S. P. ve Dacenzo, D. A. (2002). Human Resources Management (7th ed.). United States of America:John Wiley & Sons,Inc.
- Thorsten Hennig-Thurau, Edward C. Malthouse, Christian Friege, Sonja Gensler, Lara Lobschat, Arvind Rangaswamy, Bernd Skiera, "The Impact of New Media on Customer Relationships", Journal of Service Research, Cilt: 13, Sayı: 3, 2010, s. 312.
- Tutar, H., Başpınar, Ö. ve Altınöz, M. (2004). Sekreterlik El Kitabı. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Wandel, T. L. (2008). "Colleges and universities want to be your friend: communicating via online". Planning for Higher Education, 37(1): 35-48.
- Woods, R. H. (1997). Managing Hospitality Human Resources. (2 nd.ed.). United States of America: Educational Instute of the American Hotel & Motel Association.

ORGANİZASYONLARDA KARIYER PLANLAMASI VE KARIYER ENGELLERİ

Ayşe KIR¹, Arzu SALKIM ER²

ÖZET

Bu çalışmada, kariyer engellerinin olumsuzluklarının azaltılması amacıyla kariyer planlama faaliyetlerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Küresel anlamda değişimlere uyum sağlamak zorunda kalan organizasyonların diğer şirketlerle rekabet edebilmeleri, kaynaklarını verimli ve etkin şekilde kullanabilmelerine bağlıdır. İlgili verimliliğin artırılması bakımından, çalışanların, işletmelerin en değerli kaynağı olduğu anlaşılmış, bu da insana verilen önemi artırmıştır. Bu durum, çalışanların daha verimli çalışmalarını sağlayacak yöntemlerden olan kariyer planlama kavramını gündeme getirmiştir. Günümüzde organizasyonlar tarafından, kariyer planlama faaliyetleri çerçevesinde tatmin edilmiş çalışanların; işlerine daha bağlı, daha üretken ve yeniliklere daha fazla açık oldukları, işletmenin hedeflerini gerçekleştirme yönünde daha istekli davrandıkları görülmektedir. Burada önemli olan, birey ve örgüt beklentilerini uyumlu hale getirebilmektir. Ancak kariyer süreci içerisinde bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen sorunlar genellikle kariyer engellerine ilişkindir. Cam tavan, çift kariyerlilik, tükenmişlik ve duygusal taciz olarak da ifade edilen mobbing bunlar arasında yer almaktadır. Kariyer planlama faaliyetleri neticesinde çalışanların sahip olduğu etkilerin, kariyer engellerinin varlığı ile birlikte nasıl olacağı sorusu günümüzde hala merak konusu olmaya devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer engelleri.

CAREER PLANNING AND CAREER OBSTACLES IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

In this study, evaluation of career planning activities was made in terms of minimizing negativeness of career obstacles. Big companies which have to comply with global changes compete with other companies depend on using sources efficiently and productively. In the sense of increasing of relevant productivity, it was understood that the employees were the most important source for the companies which was increased the importance of people. This revives career planning activity is a method that employees works more efficient than the normal time. In recent days, it is seen that the workers satisfied within the scope of career planning activities by the big companies are more productive, open-minded, loyal and willing for achieving company's goals. The most important thing in this subject brings person's expectations into conformity with company expectations. But, some problems occur in the period of career. The aforementioned problems are generally related to career obstacles. Glass ceiling, dual career, burnout and mobbing also stated emotional pressure are examples of career obstacles. It has still today continued to be a topic of curiosity that the question of how are both impacts the workers have as results of career planning activities and career obstacles going to be together.

Keywords: Career, career management, career planning, career obstacles

¹ Öğretim Görevlisi, Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu, ayse.kir@cbu.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu, arzu.salkim@cbu.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde yaşanan değişim ve yenilikler organizasyonları etkisi altına alarak rekabetin boyutunu farklılaştırmıştır. Çalışma hayatında meydana gelen bu değişimin hızını yakalamak ve çağa ayak uydurabilmek; organizasyonların sahip oldukları en değerli hazine olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmek ve tatmin olmuş bir iş gücü yaratmakla mümkündür. Bu ise çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda ortaya koyduğu bireysel hedefleri ile işletmenin organizasyonel hedefleri arasında koordinasyon sağlanmasına ve gelecekte üstlenebileceği pozisyonlara yerleşme olanağının tanınmasına bağlıdır. Bu durum ise kariyer kavramını gündeme getirmektedir. Kariyer, seçilen iş alanında ilerlemeyi, daha çok para kazanmayı, daha fazla sorumluluk üstlenmeyi ve daha fazla statü ve saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir.

Ancak kariyer sadece yükselme, başarı, ilerleme gibi dikey yönde hareketlilik olarak algılanmamalıdır. Bireylerin çalışma hayatı boyunca yaptıkları görev ve faaliyetler de kariyer kavramı kapsamı içerisinde değerlendirilmekte ve kariyer kavramı, birey ile çalışmakta olduğu örgüt arasındaki ilişki boyutuyla da ele alınmaktadır. Dolayısıyla kariyer kavramı hem bireysel hem de örgütsel bir nitelik taşımaktadır.

Birey, fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme isteği gibi çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, işinde ilerlemek ve organizasyonel yapıda yükselmek istemektedir.

Dolayısıyla kariyer, kişinin sosyal yapı içerisinde kişisel kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Mesleki yaşamı devam ettirebilmek için gerekli olan maddi gücü elde edebilmenin de en önemli aracıdır.

Kariyer, bireylerin tüm çalışma hayatını kapsamaktadır. Bireyin kariyeri, okuldan ayrılışı ve iş hayatına girişıyla başlayan, organizasyon içerisindeki dikey ya da yatay hareketliliğini kapsayan ve emeklilikle son bulan bir süreçtir.

Organizasyonel yapı içerisinde kariyer konusunda kararların bir kısmı birey tarafından, bir kısmı organizasyon tarafından, bir kısmı da kişi ve organizasyon tarafından ortaklaşa alınmaktadır. Dolayısıyla kariyer sadece kişisel bir olgu değildir. Bireyin kariyeri, içinde bulunduğu organizasyon tarafından da şekillenmektedir ve organizasyonlar, bireysel kariyer hedeflerinin belirlenmesinde etkili rollere sahiptirler.

KARİYER KAVRAMI

Kariyer kavramı, Türkçe'ye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir. Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde, araba yolu anlamına gelmektedir. Fransızca'da meslek, diplomatik kariyer, meslekte aşılması gereken aşamalar, çalışmaya hayatında seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Balta Aydın, 2007:3).

Kariyer kavramı 16. yüzyıldan itibaren bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır, iş dünyası açısından ise ilk kez Anna Roe tarafından 1956'da yayınlanan "*Meslekler Psikolojisi*" kitabı ile ortaya çıkmıştır. Sonraki yıllarda, *Meslek Tercih Teorisi* kitabı ile John Holland, "*Kariyer Psikolojisi*" eseri ile Donald E. Supper ve başka eserlerle kavram tartışma konusu olmuştur (Çoban, 2015:3).

Kariyer en basit anlamda; iş görenin çalışma hayatı süresince izleyebileceği görevler dizisidir. Geleneksel anlamda kariyer kavramı sadece yöneticiler veya profesyonel anlamda çalışanlar için kullanılmaktayken, günümüzde, organizasyonda çalışan tüm iş görenler için kariyer kavramı söz konusu olabilmektedir. (Gerek, 2009:3).

Kariyer kavramı, bir kişinin çalışmış olduğu iş veya faaliyet alanı içerisinde sürekli ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması şeklinde de tanımlanmaktadır. Kariyer, iş görenin seçilen iş alanında ilerlemesini, daha çok para kazanmasını, daha fazla sorumluluk üstlenmesini ve daha fazla statü ve saygınlık elde etmesini ifade etmektedir (Eryiğit, 2007, s:98-99).

Kariyer kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalar söz konusudur. Yapılan tanımlar ele alındığında ilerleme, gelişme, çalışma hayatında birbiri ardına girilen işler, elde edilen işlerle ilgili edinilen davranış ve tutumlar, dikey hareketlilik, bilgi ve beceri kazanımı gibi ortak noktalar dikkat çekmektedir (Gezer, 2010:39).

Ancak kariyer sadece yükselme, başarı, ilerleme gibi dikey yönde hareketlilik olarak algılanmamalıdır. Bireylerin çalışma hayatı boyunca yaptıkları tüm işler de kariyer kavramı kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir (Alkan, 2014:6).

KARİYER PLANLAMASI

Günümüzde, bilim ve teknoloji hızla gelişmekte, içinde bulunduğumuz çevre unsurlarında büyük değişimler yaşanmakta ve bunlar da organizasyonlarda önemli değişimlere sebep olmaktadır. Artık bireylerin iş yaşamlarında hangi noktada olduklarını, neler yapabildiklerini, gelecekte neler yapabileceklerini iyi bir şekilde analiz etmeleri, nereye ulaşmak istediklerinin ve oraya ulaşmak için neleri yapmaları gerektiğinin farkına varmaları gerekmektedir. Bireylere bu olanağı kariyer planlaması sunmaktadır (Pilavcı, 2007:10).

Kariyer planlaması, kendisine kariyer yolu seçerek ilerlemeye çalışan bireyin, amaçlarını ve amaçları gerçekleştirebileceği araçları belirleme sürecidir (Taşlıyan vd., 2011:234).

Kariyer planlaması, bireyin bilgi, beceri, ilgi, değer yargıları ile güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirmesi, iç ve dış kariyer imkanlarını tanımlaması, kendisi için kısa, orta, uzun dönemli hedefler belirlemesi, bu doğrultuda eylem planlarını hazırlaması ve uygulaması sürecidir (Gezer, 2010:40).

Kariyer planlaması birey ve işletmenin hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak motivasyonu, kaliteyi, etkinlik ve verimliliği artıran en önemli insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır (Taşlıyan vd., 2011:235).

Kariyer Planlamanın Önemi

Çevresel şartlara uyum sağlama çabalarının ortaya çıkardığı değişimler ve organizasyonların başarılı olarak hayatta kalma çabaları, beşeri sermayenin geliştirilmesinde ve esnek organizasyon yapısının oluşturulmasında kariyer planlamasının önemini artırmıştır. Özellikle yetenekli bireylerin organizasyonda tutulabilmesi ve etkinliğin arttırabilmesi açısından kariyer planlamasının önemli bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Taşlıyan vd. 2011:234-235).

Kariyer planlama; çalışanların çeşitli fırsatların, alternatiflerin, sonuçların farkına varmalarını, bu doğrultuda kendi kariyer hedeflerini belirlemelerini, hedeflere ulaşmada da gerekli eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin programlanması sürecini ifade edilmektedir. (Ünver, 2005:33).

Kariyer planlaması ve kariyer yollarının belirlenmesi sorumluluğu sadece bireye ait değildir. Burada bireyin ve organizasyonun ortak yükümlülüğü söz konusudur. Birey, amaçlarını ve becerilerini tanımlamalı, kariyer yolu için gerekli eğitim ve gelişme ihtiyacını belirlemelidir. Organizasyon ise, ihtiyaç ve imkanları tanımlamalı gerekli kariyer fırsatlarını çalışanlara sunmalıdır (Mutlu, 2010:55).

Kariyer planlaması, zaman alıcı ve maliyetlidir. Ancak organizasyonlar ve çalışanlar için son derece önemlidir. Organizasyonların yoğun rekabet ortamında hayatlarına devam edip rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri; insan kaynakları yönetimi uygulamalarına önem vermelerine ve bu doğrultuda çalışanlarını değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmeleri için geliştirmelerine bağlıdır. Bu amaçla organizasyonlar, kariyer planları oluşturma ve kariyer geliştirme faaliyetlerine yönelmektedirler (Alkan, 2014:21).

Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlama faaliyetlerinde organizasyonların temel amacı, etkinlik ve verimliliğinin artırılmasını sağlamaktır. Aynı zamanda kariyer planlama çalışmaları bireylerin mevcut potansiyellerinin ve becerilerinin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır (Güzel,2009:81-82).

Kariyer planlama faaliyetlerinin amaçlarını bireysel ve organizasyonel amaçlar olmak üzere 2 grupta ele alabiliriz (Köseoğlu, 2010:37).

Kariyer planlamasının bireysel amaçlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz (Gezer,2010:51):

- Bireysel ve organizasyonel ihtiyaçların tatmini için çalışanların geliştirilmesini sağlamak,
- Bireylerin kariyer başarılarını artırmak,
- Çalışan insan kaynağının etkin kullanımını sağlamak,
- Personelin kendine güvenini, iş tatminini, işe bağlılığını artırmak böylece iş başarısının yükseltilmesini sağlamak,
- Eğitim ve geliştirme ihtiyacının daha kolay belirlenmesini sağlamak vb.,

Kariyer planlamasının örgütsel amaçlarını da aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Ergün, 2007:32-33):

- Personelin tam kapasite ile çalışmasını sağlayarak bireysel amaçlardan yola çıkarak organizasyon amaçlarını gerçekleştirmek,
- Çalışma ortamının huzurunu ve çalışanın iş tatminini sağlayarak iş gören devir oranını azaltmak,
- İş ahlakı ve örgütsel bağlılığın oluşumunu sağlamak,
- Personelin mevcut potansiyelini artırmak ve ondan en üst seviyede faydalanılmasını sağlamak,
- Kadınlar, engelli çalışanlar, yaşlılar vb. koruma ihtiyacı olan bireylerin kariyer gelişimlerinde onlara destek sağlamak.

Kariyer Planlamanın Etkileri

Kariyer planlaması, birey ve organizasyon üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Bu etkiler olumlu olabildiği gibi, olumsuz da olabilmektedir (Çetiner, 2014:13).

Kariyer planlama faaliyetleri her zaman başarıyla sonuçlanamayabilir. Ancak kariyer planlaması, olmadan da organizasyondaki kariyer fırsatları çerçevesinde, bireylerin açık olan pozisyonlara yerleştirilmesi zor olmakta ve çok zaman almaktadır. Dolayısıyla kariyer planlama faaliyetlerinin önemli ve gerekli olduğu söylenebilir (Gezer, 2010:53).

Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri

Kariyer planlamanın çalışana ve organizasyona sağladığı olumlu etkiler aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Kariyer Planlamanın Bireylere Sağladığı Faydalar

Kariyer planlamasının bireylere sağladığı yararlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ergün, 2007:35):

- Terfi olanağı sağlayarak bireylere yükselme imkanı verir,
- Çalışanlara kariyer planlama konusunda destek vererek birey-organizasyon bütünleşmesini sağlar,
- Bireyi motive ederek bireysel gelişimi artırır,
- Daha iyi iş imkanı, daha iyi çalışma ortamı, daha çok para ve sorumluluk kazandırır,
- Çalışan gereksinimlerinin giderilmesini kolaylaştırır,
- Çalışanların mevcut kapasite ve potansiyellerinden yöneticilerin haberdar olmasını ve çalışanın potansiyel yeteneklerini harekete geçirmesini sağlar,
- Bireyin iş tatminini sağlayarak kendine olan güvenini artırır.

Kariyer Planlamanın Organizasyona Sağladığı Faydalar

Kariyer planlamanın organizasyona sağladığı yararlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Köseoğlu, 2010:38-39):

- İş gücü çeşitliliğini artırır istihdamı kolaylaştırır,
- Organizasyonel yedeklemeyi sağlar,
- Terfi fırsatlarını belirleyerek ve terfi edecek iş görenlerin ortaya çıkarılmasını sağlar,
- İşe alma, işe yerleştirme, terfi, ücretlendirme ve kariyer imkanlarında eşitlik sağlar,
- Yatay veya dikey anlamda organizasyonel hareketlilik sağlar,
- Performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ücretlendirme gibi faaliyetlerin nasıl yapılacağına yönelik yönetime destek sağlar.

Kariyer Planlamanın Olumsuz Etkileri

Kariyer planlamanın organizasyon ve bireyler üzerindeki pozitif etkisinin yanı sıra birtakım olumsuz etkileri de söz konusudur. Kariyer planlamanın organizasyonun iş gücünü arttıracacağı, danışman kullanımının ve eğitim faaliyetlerin artmasının maliyet unsuru oluşturacağı düşüncesi bazı yöneticilerin kariyer planlama faaliyetlerinden korkmasına sebep olmaktadır (Mutlu, 2010:59).

Özellikle kariyer planlamanın birey üzerindeki olumsuz etkisi planlama faaliyetlerinin en tehlikeli yönünü oluşturmaktadır. Kariyer planlaması ile ilgili konularda bireyin organizasyon tarafından hazırlanması ve desteklenmesine rağmen, bireyin kariyer belirsizliği, hayatıyla ilgili farklı beklentileri ve zaafı bireyin iş tatminini, motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Dolayısıyla mevcut işinde doyum elde edemeyen kişi farklı yerlerde yeni iş arayışı içerisine girecektir (Köseoğlu, 2010:40).

Kariyer planlamanın etkili olabilmesi için bireylerin ve organizasyonların gerçekçi hedefler belirlemeleri gerekmektedir. (Ergün, 2007:36).

Çünkü gerçekleşmeyen beklentiler bireyin, organizasyona olan güvenini sarsacak, işe karşı isteksizlik, nedensiz yere işe gelmeme gibi olumsuzluklar ortaya çıkaracak, bazı durumlarda ise bireyde ruhsal bozukluklara sebep olabilecektir. Moral ve motivasyonu düşmüş bireyler de kendilerinden beklenen üretim miktarını gerçekleştiremeyecek, personel devir hızı yükselecek, yeni personel alımı söz konusu olursa da organizasyon oryantasyon programları ve eğitim masrafları gibi birtakım maliyet unsurlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Seçer, 2013:54-55).

Kariyer Planlama Sistemleri

Kariyer planlaması, birey merkezli ve organizasyon merkezli olmak üzere iki ayrı boyutta ele alınmaktadır. Birinci boyut, bireyin kişiliğinde meydana gelmektedir. Öncelikle birey bulunduğu organizasyon içerisindeki mevcut yerini bilmeli, gelecekte hangi pozisyonda bulunmak istediğini belirlemelidir (Kurtoğlu, 2010:37).

İkinci boyut da ise bireylerin kariyerlerinin organizasyon tarafından değerlendirilmesi, desteklenmesi ve bireylerin bu doğrultuda yönlendirilmesi durumu söz konusudur. Böylece organizasyonel amaçlarla bireysel amaçlar bütünleştirilmeye çalışılmaktadır (Koçer, 2015:26-27).

Yapılan açıklamalar dahilinde kariyer planlama sistemleri bireysel ve organizasyonel kariyer planlama olmak üzere iki başlık altında ele alınabilir.

Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, bireyin hem kendisini hem de çevre faktörlerini değerlendirerek, çalışma hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlaması şeklinde ifade edilen sürekli bir süreçtir (Mavisu, 2010:23).

Bireysel düzeyde kariyer planlama en çok birey üzerinde odaklanmakta ve öncelikli olarak bireyin kendini tanımasını gerektirmektedir. Burada birey kendini analiz etmeli, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeli, bilgi, beceri, yetenek ve amaçlarının bilincine varmalıdır. Bireyler tarafından kariyer planlaması doğrultusunda gerekli bilgiler elde edildikten sonra kariyer planlaması organizasyon desteği ile gerçekleşmektedir. (Koçer, 2015:27).

Bireyler iş yaşamlarında hangi konumda olduklarını, kişisel niteliklerini, neler yapabildiklerini ve gelecekte neler yapabileceklerini iyi bir şekilde değerlendirirlerse, gelecekte nerede olmak istediklerini ve oraya

ulaşmak için neler yapmaları gerektiğini daha iyi kavrayacaklardır. Bu imkanı da bireylere kariyer planlaması sağlamaktadır (Pilavcı, 2007:10).

Bireysel anlamda kariyer planlama beş aşamalı bir süreç olarak ele alınmaktadır (Pilavcı, 2007:11):

- Bireyin kendi bilgi, beceri ve yeteneklerini, ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi yani öz değerlendirme yapması,
- Kariyer hedeflerini belirlemesi,
- Organizasyon içi ve dışı kariyer yollarını saptaması,
- Kariyer planlarının ve çalışma programlarının oluşturulması,
- Geri bildirim sağlanması

Organizasyonel Kariyer Planlama

Bireylerin organizasyon tarafından desteklenmeksizin bireysel kariyer planlamaları faaliyetlerinden başarı elde edebilmeleri son derece güçtür (Mavisu, 2010:21).

Kariyer Planlama sorumluluğu büyük ölçüde bireye aittir. Ancak gerekçi hedeflere tam anlamıyla ulaşılabilmesi adına bireyin bireysel kariyer hedeflerinin organizasyon tarafından fark edilmesi ve organizasyon ihtiyaçlarının da dikkate alınarak çalışanın bu yönde desteklemesi gerekmektedir. Bu da organizasyonel kariyer planlama kavramını gündeme getirmektedir (Çetiner, 2014:19).

Organizasyonel kariyer planlaması, iş görenin mevcut bilgi, yetenek, beceri ve güdüleri doğrultusunda kariyer hedeflerine ulaşabileceği kariyer yolunun belirlenerek, organizasyon içindeki ilerleyişinin planlanması şeklinde tanımlanmaktadır (Ergün, 2007:42).

Temel amacı, bireyin beklentileri ile organizasyonun hedeflerini bütünleştirecek ortam oluşturarak, iş görenin iş tatmini ile organizasyonel başarıları gerçekleştirmektir (Pilavcı, 2007:12).

Bu doğrultuda organizasyonun gerçekleştirdiği faaliyetler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Mavisu, 2010:22): Organizasyonun sahip olduğu insan kaynağının değerlendirilmesi, eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının belirlenmesi,

- Organizasyon içerisindeki kariyer imkanlarının ve kariyer yollarının belirlenmesi,
- İş gücü performansının değerlendirilmesi,
- Kariyer fırsatları doğrultusunda danışmanlık faaliyeti sunulması,
- Kariyer imkanları ve performans değerlendirme sonuçları çerçevesinde gerekli eğitim ve gelişim desteğinin sağlanması.

KARİYER SÜRECİNDE ORTAYA ÇIKABİLECEK ENGELLER YA DA SORUNLAR

Çalışanlar kariyer yaşamları süresince bazı problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu problemler bireyin içinde bulunduğu kariyer aşamasından kaynaklanabileceği gibi, bunun dışında cinsiyete bağlı olarak ya da her iki eşin de çalışması vb. birçok faktöre dayalı olarak ortaya çıkabilmektedir (Balta Aydın, 2007:68).

Kariyer planlama faaliyetleri, çalışanların kariyer beklentileri ile ilgilidir ve çalışan üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Fakat kariyer sürecinin çeşitli aşamalarında ortaya çıkan bazı problemler hedeflere ulaşılmasını engelleyebilmektedir. İyi bir kariyer planlama çalışması yürütülürse bu tür olumsuzluklar ortadan kaldırılabılır (Çoban, 2015:22).

Kariyer sürecinde ortaya çıkabilecek kariyer engelleri ya da sorunlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

Cam Tavan

Son dönemlerde iş hayatında görülen değişimlerden bir tanesi kadın çalışan sayısında görülen artıştır. Artık birçok organizasyon kadın çalışanların üst düzey mevkilerde yer almasına ılımlı bakmaktadır. Son yıllarda meydana gelen eğitim olanakları ve eğitim seviyesindeki artışla birlikte ülkemizde kadın yöneticilerin sayısı da artış göstermiştir (Balta Aydın, 2007:74).

Dolayısıyla iş hayatında kadının rolü giderek artmaktadır. Ancak kadınların kariyer basamaklarını tırmanması erkeklere göre daha fazla zorluk içermektedir. Bazı kurumlar kadınların organizasyonun tepe noktalarına gelmesini uygun görmemektedir (Mutlu, 2010:26).

Cam tavan olarak da ifade edilen cinsiyete dayalı bu kariyer sorunu özellikle kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları en önemli engellerden bir tanesidir. Cam tavan, kadın çalışanların organizasyonun üst düzey yönetim kademelerinde yükselmelerini engelleyen bariyerleri ifade etmektedir (Tunçer, 2012:22).

Bu tür engellerin, kadınların başarılı olmama durumlarından değil, sadece kadın olmalarından dolayı ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Kadınlara yönelik bu engeller; kadın çalışanların bilgi, beceri, eğitim durumları, performansları, fiziksel görünüşleri ya da yetenekleri gibi niteliklerine bakılmaksızın sadece cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkartılmaktadır (Çoban, 2015:22).

Kadın çalışanların üst düzey yönetim kademelerinde görev alamamalarına yönelik çeşitli gerekçeler aşağıda sıralandığı gibidir (Koç, 2015:26):

- Kadın çalışanların çocukları için kariyerlerine ara vermeleri ya da kariyerlerini sonlandırmaları durumu,
- Kadın çalışanların çalışma ve aile yaşamı sorumluluklarını dengeleme uğraşları,
- Kadınların geleneksel anlamda işletmecilik, yöneticilik becerilerinin olmadığı düşüncesi,
- Başarılı kadın çalışanların kendi işlerini kurup bağımsız çalışabilecekleri düşüncesi vb.

Cinsiyetten kaynaklanan cam tavan sorunu özellikle kadınlara yönelik bir problemdir. Ancak, günümüzde pek çok organizasyon kadınlara sağladığı yükselme olanakları ile onların yönetimde daha çok yer almasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu durum günümüz çalışma ortamının daha eşitlikçi ve çağdaş olduğunun göstergesidir (Balta Aydın, 2007:75).

Çift Kariyerli Eşler

Kadın çalışanların eğitim düzeylerinin yükselmesi ve çalışma hayatında artan bir oranda yer almaları kendi kariyerlerinin peşinden gitmelerine neden olmuştur. Böylece, eşlerden kadın ve erkeğin her ikisinin de kendi kariyerlerinin ardına düştüğü bir durum ortaya çıkmıştır (Koç, 2015:24).

Bu da organizasyonların çok sayıda çift kariyerli eşler sorunu ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Çift kariyerli eşler sorunu kısaca; her iki eşin de farklı kariyer hedeflerinin olması ve her birinin kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşması durumunda ortaya çıkan problem şeklinde tanımlanabilir (Çoban, 2015:23). Aynı coğrafi bölgede çalışma zorluğu, çocukların büyümesiyle eşlerden birisinin belirli süreliğine kariyerine ara vermesi durumu, tatil, alışveriş gibi programlarda yaşanan uyumsuzluklar bu tür eşlerin karşılaşabileceği olumsuzluklar arasındadır. Bu tür sıkıntılar, evli çiftlerde boşanmalara dahi neden olabilmektedir. Çift kariyerli ailelerde boşanma oranının yüksek olduğu görülmektedir (Tunçer, 2012:22).

Çift kariyerli eşlerde, eşlerden birisinin kariyerine öncelik verilmesi durumu söz konusu olursa bu genellikle erkek olmaktadır. Bu durum da, kadın çalışanların kariyer yaşamlarında karşılaştıkları bir başka sorun olarak gündeme gelmektedir. Organizasyonlar çift kariyerli eşler sorununun çözümüne, her iki eşe de uygun kariyer imkanları sağlayarak katkıda bulunabilirler (Balta Aydın, 2007:72-73). Bunun dışında danışmanlık hizmetleri, çocuk bakımına yönelik yardımlar, esnek çalışma saatleri gibi çeşitli imkanlar da sunabilirler (Mutlu, 2010:27).

Çift Kariyerlilik

Bireyin birden fazla alanda bilgi, beceri, eğitim ve uzmanlığa sahip olması durumudur. Bireyin birden fazla alanda eğitim almış olması, bireye bu alanlarda ilerleyebilme imkanı sunacaktır. Ancak bireyin niteliklerine en uygun olan alanı seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi enerjisinin bölünmemesine ve daha başarılı olmasına katkıda bulunacaktır (Koç,2015:25).

Birey birden fazla alanda aynı anda kariyerini geliştirmeye çalışmak yerine, ilgi duyduğu, hedeflediği bir kariyer basamağında ilerlemeye yönelmelidir. Bu durum, bireyin karşılaştığı olumsuzlukları engelleyerek, iş tatmini ve motivasyonunun artmasını sağlayacaktır (Balta Aydın, 2007:74).

Ay ışığı Sorunu

Bir organizasyona bağımlı olarak çalışan bireyin, özellikle gelir yetersizliği başta olmak üzere; bilgi, beceri ve tecrübe kazanmak gibi çeşitli amaçlar ile firma dışında kendi hesabına çalışması durumu ay ışığı sorunu olarak ifade edilmektedir (Koç, 2015:25). Bir lise öğretmenin gelir yetersizliği sebebiyle özel ders vermesi; bir bilgisayar programcısının evinde bilgisayar programı geliştirip pazara sunması ay ışığı sorununa örnek gösterilebilir (Ergün, 2007:89).

Ay ışığı sorunu ilk olarak bireylerin mevcut işlerini kaybetme olasılıklarına karşı ek işleri bir güvence olarak görmeleri ve maddi açıdan da ikinci bir gelire sahip olarak ihtiyaçlarını karşılamak istemeleri sonucunda ortaya çıkmıştır (Kurtoğlu, 2010: 21). Bazı organizasyonlar, birey faaliyetlerini aksatmadığı sürece bu durumu kabullenmekte, kimi organizasyonlar ise bu durumu kabullenmemekte ve çalışanlarını doğrudan işten çıkarma yoluna gitmektedirler (Güzel, 2009:85).

Ancak bireylerin ikinci bir işte çalışması iş tatminini ve iş sadakatini azaltacağı düşüncesiyle zaten kamuda çalışan iş görenler için yasaklanmıştır (Kurtoğlu, 2010:22). Buradaki en önemli sorun bireyin enerjisini farklı alanlardaki işlerde de kullanmasıdır. Çünkü bireyin enerjisini farklı alanlara dağıtması, temel işindeki performansının düşmesine, işe geç kalmalara, işe devamsızlıklara neden olmakta ve bireyin iş tatmini ve iş sadakatini azaltabilmektedir. (Ergün, 2007:89-90). Çalışanlarına, uygun kariyer imkanları sağlayan ve iş güvenliğine önem veren organizasyonlarda bu tür olumsuzluklar en az düzeye indirgenebilir (Gerek, 2009:49).

Kariyer Platosu

Bireyin organizasyon içerisinde, çok fazla ilerleme olasılığı bulunmayan ya da çok az olan kariyer basamağında bulunmasını ifade etmektedir (Kurtoğlu, 2010:24). Bu aşamada birey; umutsuz, beklentisiz ve heyecansız bir ruh haline sahiptir. Bu durum genellikle kariyerlerinin orta aşamalarında yer alan çalışanlar için söz konusu olmaktadır (Tunçer, 2012:24).

Çalışanların kariyer platosuna girmelerinin birey ve organizasyon odaklı sebepleri bulunmaktadır. Bireyin yeteneklerinin yetersizliği, performansındaki düşüş, emekliliğinin yaklaşması, organizasyonun teknoloji ya da politikalarında meydana gelen değişikliklerle gibi bir çok faktör kariyer platosuna sebep olabilmektedir (Çoban, 2015:24).

Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi

Kariyer ortası ya da kariyer sonlarında yer alan bireylerin zaman içerisinde bazı beceri ve yeteneklerini kaybetmeleri durumu şeklinde ifade edilmektedir (Ergün, 2007:83). Bireyin yaşlanması ya da teknolojik değişiklikler karşısında kendini yenileyememesi gibi hususlar bu duruma sebep olabilmektedir (Çoban, 2015:25).

Organizasyonlar bu tür eksiklikleri eğitim ve geliştirme programlarına yönelerek ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar (Tunçer, 2012:25). Bu gibi olumsuz durumların yaşanmaması için öncelikli olarak yöneticilerin organizasyon içerisindeki iş tanımları ile gereklerini belirlemiş, kariyer planlama çalışmalarını gerçekleştirmiş olmaları gerekmektedir (Çoban, 2015:25).

Gözden Düşme

Organizasyon içerisinde, özellikle yönetim kademesinde yükselmeyi bekleyen bireyin, çeşitli sebeplerle motivasyonunun düşmesine bağlı olarak işten çıkarılması, orta kademelere yönlendirilmesi veya orta kademede durağanlığa itilmesi durumudur (Göksel, 2012:10). Kişiler arası çatışma, üst yönetimle anlaşmazlık, rekabet hırsı, çevreye karşı kötü muamele, uyumsuzluk, yeteneksizlik gibi bir çok faktör gözden düşmeye neden olmaktadır (Güzel, 2009:83).

Gözden düşme hem birey hem de organizasyon açısından son derece zararlıdır. Bu yüzden öncelikle, organizasyonlarda gözden düşmeye sebep olabilecek faktörler ele alınmalı, ayrıntılı bir şekilde incelenmeli ve bu durum ortaya çıkmadan gerekli tedbirler alınmalıdır (Mutlu, 2010:23).

İşten Çıkarılma

Çalışan bireyin iradesi dışında işine son verilmesi durumudur (Çoban, 2015:25). Bireyde görülen performans düşüşü, işyerinin kapatılması ve iflası, üretim biçiminin değişmesi, işletmenin küçülme politikası izlemesi gibi çeşitli durumlar işten çıkartılmaya sebep olabilmektedir (Tunçer, 2012:26).

Bazı bireyler için bu durum kariyer yaşamının son bulması anlamına gelebilir. Ancak küçülme, kapanma gibi nedenlerle işten çıkartılma söz konusu olursa, firmalar eski çalışanlarına iş bulma sürecinde yardımcı olabilmektedirler. Bu bireyler için yeni kariyer imkanları anlamına gelebilir (Koçer, 2015:12).

Engellenme

Bireyin ihtiyaçlarının giderilmesinde birtakım engellerle karşılaşılması durumu olarak ifade edilmektedir. Bireyin kariyer beklentilerinin gerçekleşmemesi bireyde engellenme hissi meydana getirmektedir (Kurtoğlu, 2010:29).

Organizasyonda meydana gelen çeşitli değişiklikler ve üst yönetimin el değiştirmesi gibi bazı durumlar bireyin organizasyondan beklentilerinin gerçekleşmemesine yol açarak bireyin engellenmesine neden olacaktır (Gültekin, 2010:32). Bireyin engellenme hissine kapılmaması için, organizasyonun çalışan beklentilerine duyarlı olması, iyi bir iletişim ortamı oluşturması gerekmektedir (Çoban, 2015:26).

Stres ve Tükenmişlik

Stres genellikle sıkıntı yaratan olaylar karşısında yaşanan tepki süreci olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde birey ya da organizasyon temelli bir çok stres durumu söz konusu olabilir (Kurtoğlu, 2010:28). Ekonomik ve siyasi istikrarsızlık, teknolojik değişim, ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, işsiz kalma korkusu, yetersiz terfi, belirsizlik, vb. birçok durum strese kaynaklık edebilir (Çoban, 2015:26).

Stres hem bireyler hem de organizasyonlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Stresin şiddetine bağlı olarak bireylerde psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmakta, organizasyonun etkinlik ve verimliliği azalmaktadır (Çoban, 2015:26). Ayrıca ileri derecede stres karşısında bireyler duyarsızlaşır, tepkisizleşir, işle ilgili motivasyonu azalır. Son aşamada ise birey artık duygusal açıdan tükenir (Kurtoğlu, 2010:28).

Çalışan enerjisinin stres yapıcı şartlar karşısında yok olmasına işaret eden tükenmişlik; fiziksel, duygusal ve zihinsel anlamda bitkinlik durumu olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik genellikle yoğun çalışma temposu, çalışma stresi ve bireylerin işlerinden beklenen tatmini elde edememeleri sonucu meydana gelmektedir (Koç, 2015:27).

Tükenmişlik, ilerleyen zamanlarda, işe gelmeme, rahatsızlık, izin alma, performans düşüklüğü, motivasyon kaybı ve işi bırakma gibi olumsuz durumlara sebep olmaktadır (Güzel, 2009:83-84). Stres ve tükenmişlik sorunlarına yönelik olarak organizasyon ve bireylerin işbirliği içerisinde hareket etmeleri, organizasyon tarafından gerekli eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesi gerekmektedir (Koçer, 2015:13).

Mobbing

Mobbing, yönetim alanında süreklilik gösteren, kötü niyete dayalı negatif davranışlardır. Amacı muhatabı yıldırma ve değersizleştirmedir. Mağdurlar ise genelde yeterli, temsil gücü olan ve yenilikçi/yaratıcı kişiliğe sahip çalışanlardır (Ergun Özler, 2010:248).

Diğer bir tanıma göre mobbing (duygusal taciz), organizasyon içerisinde daha güçlü konumdaki bir veya birden fazla kişi tarafından daha zayıf konumdaki diğer kişi ya da kişilere yönelik uygulanan, sistematik biçimde devam eden, bireyi yıldırma veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan kötü niyetli, kasıtlı, negatif davranışlar bütünüdür (Koç, 2015:28).

Mobbing mağduru çalışanların iş ve yaşam kalitesi düşmekte, sağlıkları olumsuz yönde etkilenmekte ve sosyal anlamda ilişkileri zarar görmektedir. Mağdurlar bu süreçten ekonomik, fiziksel ve duygusal anlamda olumsuz olarak etkilenmektedirler (Ergun Özler, 2010:258).

Mobbing ile ilgili yasal düzenlemeler söz konusudur ancak, yeteri kadar caydırıcı olamamaktadır. Mobbing ile mücadele edebilmenin en önemli yolu, yönetimdeki şeffaflığı arttırmaktır. Bu bağlamda organizasyon içindeki iletişim kalitesinin artırılmasına ve şikayet mekanizmalarının işletilmesine gereken önem verilmeli, mobbinge konu olan davranışlar tanımlanmalı ve çalışanlar bu konuda bilgilendirilmelidir (Yavuz ve Başar, 2014:10).

SONUÇLAR

Son yıllarda yaşanan değişim ve gelişmeler organizasyon yapılarını da farklılaştırarak rekabetin şiddetini artırmıştır. Yoğun rekabet ortamında organizasyonların ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri ise öncelikli olarak en değerli varlıkları olan insan kaynağına yönelmelerine ve onu etkili bir şekilde yönlendirmelerine, iş tatmini ve motivasyonu yüksek insan kaynağı yaratmalarına bağlıdır. Bu durum organizasyonları kariyer ve kariyer planlama kavramlarına önem vermeye yöneltmiştir. Kariyer bireyin, çalışma hayatı süresince, kendini geliştirmesi ve yükselmesi ile ilgili faaliyetler bütünüdür kapsamaktadır.

Kariyer planlama ise; çalışanların kendilerini ve çevrelerini analiz etmelerini, niteliklerinin, kariyer imkanlarının ve alternatiflerinin farkına varmalarını, bu doğrultuda kendi kariyer hedeflerini belirlemelerini ve hedeflere ulaşmada gerekli eğitim ve geliştirme faaliyetlerini programlama sürecini ifade etmektedir.

Kariyer planlama faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için ilk olarak bireylerin kendi kendilerini değerlendirmeleri ve böylece yeteneklerinin ve niteliklerinin bilincinde olmaları gerekmektedir. Bireylerin kendilerine uygun kariyer planları yapması kendilerini tanımaları, ilgi ve yeteneklerinden haberdar olmalarına bağlıdır. Ancak kariyer planlama sorumluluğu sadece bireye ait değildir. Planlama faaliyetlerinin başarısı için bireyin ve organizasyonun ortak yükümlülüğü söz konusudur. Birey, hedeflerini ve becerilerini tanımlamalı, gerekli eğitim ve gelişme ihtiyacını belirlemelidir.

Organizasyon da kariyer fırsatlarını çalışanlara sunmalı, çalışanları bu konuda bilgilendirmeli, kariyer planlarının belirlenmesinde organizasyon desteğini sağlamalı, gerekli eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden çalışanlarını yararlandırmalıdır.

Aksi takdirde organizasyonlar pek çok kariyer sorunuyla karşı karşıya kalabilecektir. Bireyler kariyerleri doğrultusunda bir gelecek göremedikleri zaman çalışmakta oldukları organizasyonları terk etmek isteyebileceklerdir. Bu durum örgütsel iklimin, kültürün, iletişimin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olacak, örgütsel etkinlik, verimlilik ve performans düşecektir. Etkin kariyer planlama faaliyetiyle örgütsel etkinlik, verimlilik ve performans yükseltilebilir.

Kariyer planlama faaliyetleri her zaman başarıyla sonuçlanamayabilir. Ancak kariyer planlaması olmadan, kariyer fırsatları çerçevesinde, bireylerin uygun pozisyonlara yerleştirilmesi zor olmaktadır. Dolayısıyla kariyer planlama faaliyetlerinin önemli ve gerekli olduğu söylenebilir.

Çalışanlar kariyer yaşamları süresince çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu problemler bireyin içinde bulunduğu kariyer aşaması, cinsiyet, her iki eşin de çalışması vb. birçok faktöre dayalı olarak ortaya çıkmaktadır.

Kariyer planlama faaliyetleri, çalışan üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Fakat kariyer sürecinin çeşitli aşamalarında ortaya çıkan bazı problemler hedeflere ulaşılmasını engelleyebilmektedir. İyi bir kariyer planlama çalışmasıyla bu tür olumsuzluklar ortadan kaldırılabilir. Bu doğrultuda hem kariyerini gerçekleştirecek kişiler mutlu olacaklardır hem de örgütler hedeflerine ulaşacaklardır.

Çalışmada; kariyer kavramı, kariyer planlaması ve kariyer sorunları teorik olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Konuya ilişkin yapılacak uygulama çalışmasıyla daha somut ve nicel bilgiler elde edilecektir. Ayrıca yapılacak araştırmalarla demografik özellikler itibarıyla kariyer planlama faaliyetleri ele alınıp değerlendirilebilir. Kariyer engellerinin cinsiyete göre değişiklik gösterip göstermediği ve kariyer engellerinin bireysel kariyer planları üzerine etkileri araştırılabilir.

Yöneticiler, en değerli kaynağın insan olduğu bilinciyle hareket etmelidirler. Organizasyonel hedefler gerçekleştirilirken, bireysel talep ve beklentiler de tatmin edilmeli, iş görenlerin yalnızca maddi değil, manevi ödülleriyle de motive edilebileceği göz önünde bulundurulmalı ve bireyler uygun kariyer imkanlarından yararlandırılmalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Alkan, Ö. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Engellerin Kariyer Planlamasına Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel Kariyer Planlaması İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çoban, U. (2015). *Kariyer Planlamasının İşgörenlerde Performans Ve İş Motivasyonu Algılarına İlişkin Trb1 Bölgesi İşkur Müdürlüklerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bingöl Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.
- Ergun Özler, D. (Ed.) (2010). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryiğit, N. (2007). *Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gerek, M. (2009). *Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Gezer, M (2010). *Kariyer Planlanmasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Göksel, N. (2012). *Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamanın Motivasyona Etkisi Türk Telekom Bursa Bölge Müdürlüğü Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Gültekin, D. (2010). *Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın Çini İşletmesinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Güzel, B. (2009). *Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Koç, S. A. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışanlarda Kariyer Yönetimi Ve Kariyer Planlama: Orta Anadolu Gümrük Ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Köseoğlu, B. (2010). *Uzak Yol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi*.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi /Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama Ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki Ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Taşlıyan vd. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (3), 231-241.
- Tunçer, P. (2012). *Değişen İnsan Kaynakları Yönetiminde Anlayışında Kariyer Yönetimi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31 (1), 203-233.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerleme Sistemleri*. (Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, E. ve Başar, B. (2014). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet "Mobbing" Kavramı Üzerine Çalışma*. Journal Of Recreation And Tourism Research, 1(2), 68-79.

BÜRO YÖNETİMİ ALANINDA MESLEK HASTALIKLARININ ÖNLENMESİNDE ERGONOMİNİN ÖNEMİ

İsmet ANIK BAYSAL¹, Gültekin BAYSAL²

ÖZET

Meslek hastalığı, genel anlamda bir işin yapılması sırasında mesleki etkenlerin doğurduğu, bu etkenlerin devamı halinde gittikçe gelişmesi nedeniyle belirli mesleklerde ve işlerde çalışanlarda görülen hastalıkları ifade etmektedir.

Ergonomi, endüstriyel işletmelerde, tarımsal işletmelerde, bürolarda, okullarda, bankalarda, hastanelerde, kısacası tüm çalışma yerlerinde, daha etkin, daha verimli, fizyolojik ve psikolojik açıdan daha sağlıklı çalışma ortamları yaratmak amacıyla uygulanmaktadır. Ergonomi Araştırma Derneği tarafından ergonomi, 'çalışanlarla işleri, araç gereçleri ve çevre arasındaki ilişkileri özellikle anatomik, fizyolojik ve psikolojik açıdan bu ilişkilerde ortaya çıkan problemlerle ilgili çalışmalar' olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ergonomi, hangi kolda faaliyet gösterirse gösterebilir, işyerinde fizyolojik ve psikolojik kurallar oluşturabilmek ve bu kurallar çerçevesinde mesleki hastalıkların önüne geçilmesini sağlamaktır. Çalışma ortamları, iş güvenliğini eksiksiz olarak sağlayacak ve verimliliği en üst seviyeye çıkartacak şekilde şekillendirilmelidir³.

İşletmelerde yerleşim ergonomisi uygulanmasının öncelikli amacı işgücü verimliliğini arttırmak ve iş kazası riskini ortadan kaldırmaktır. Ergonomi ilkeleri ile bazı iş kazaları öngörülebilir ve ergonomik ilkelere göre düzenlenen çalışma ortamları ile bazı meslek hastalıklarının önüne geçilebilir. Bu sayede, her türlü riskten arındırılmış bir büro ortamında çalışanlar daha verimli ve daha güvenli bir şekilde çalışabilmekte ve işletme amaçları doğrultusunda üzerine düşen sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirebilmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, her türlü çalışma ortamında ergonomik koşullara uygun hareket etmenin önemi anlaşılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, literatür çalışması ile büro yönetimi alanında karşılaşılan meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonominin önemini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Ergonomi, Büro Yönetimi, Meslek Hastalığı.

THE IMPORTANCE OF ERGONOMIN IN THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL DISEASES IN OFFICE OF OFFICE MANAGEMENT

ABSTRACT

Occupational diseases, occupational factors engendered during the performance of a business, in particular if the profession because of the increasing development of these factors and still refers to the disease seen in workers at work. Ergonomics is applied for creating more effective, more efficient, physiological and psychological aspects of a healthier working environment at industrial enterprises, agricultural enterprises, offices, schools, banks, hospitals, in short, in all work places. Ergonomics is defined by the Ergonomics Research Association, "workers's relationship with the jobs, tools, equipment and the environment, especially relationship between anatomical, physiological and psychological studies about emerging problems in these relations." In this respect, ergonomics, if you show which operates in the arm is to be able to create physiological and psychological rules in the workplace and the prevention of occupational diseases in these rules. Work environment should be shaped to ensure the complete safety⁴. The primary purpose of implementing settlement ergonomics in enterprises is to increase labor productivity and eliminate the risk of work accidents. Some of the work accidents can foresee with ergonomics principles and some occupational diseases can be prevented with a working environment that are arranged according to ergonomic principles. In this way, employees working in an environment that is free of all kinds of risks can work more efficiently and more securely and fulfill their responsibilities in the best way in the direction of business objectives. In this respect, the importance of complying with ergonomic principles at all kinds of work environment is understood.

The aim of this study is to demonstrate the importance of ergonomics in the prevention of occupational diseases encountered in the field of office management with the literature study.

Key Words: Ergonomics, Occupational Disease, office management.

¹ Öğretim Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, ismetbaysal@adu.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, gultekin.baysal@adu.edu.tr

³ Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, 157.

⁴ Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, 157.

GİRİŞ

Tıbbi bakımdan bir meslekte ya da faaliyet sahasında sık görülen ve aynı şartlar altında deneysel olarak da meydana getirilebilen hastalıklar meslek hastalıkları şeklinde tanımlanabilir. Örneğin; bir akü imalathanesinde çalışan sigortalının maruz kaldığı kurşun zehirlenmesi ya da kömür madenlerinde çalışanların uğradıkları “pnömokonyoz hastalıkları” meslek hastalıklarıdır.

Ergonomi, Eski Yunanca’da ‘iş’ anlamına gelen ‘Ergo’ ve ‘Doğal Yasa ve Düzen’ anlamına gelen ‘Nomos’ kelimelerden türetilmiş ‘İş Yasası’ anlamına gelen bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında ergonomi, hangi kolda faaliyet gösterirse gösterebilir, işyerinde fizyolojik ve psikolojik kurallar oluşturabilmek ve bu kurallar çerçevesinde mesleki hastalıkların önüne geçilmesini sağlamaktır.

Yapılan araştırmalar sonucunda masa başında çalışanların %40’ında boyun ağrısı, %20’sinde sırt ağrısı, %29’unda bel ağrısı, %20’sinde ise bilek ve el ağrısı olduğu saptanmıştır⁵. Çalışma ortamları, iş güvenliğini eksiksiz olarak sağlayacak tarzda şekillendirilmelidir. İşletmelerin çalışma sistemlerinde (gerek işletme araçları, gerekse kullanılan araç – gereç ve materyaller) ve çalışma ortamında; gerekli kurallara, kullanma ve çalışma talimatlarına uyulduğu süreçte çalışanların sağlığı ve hayati tehlikesi açısından daha az risk taşıyacaktır. Bu kapsamda iş yerlerinde uyulan ve uygulanan iş güvenliği konusunda kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra makine, tesis, cihaz vb. her türlü üretim araçlarıyla birlikte spor ve eğlence araçları da güvenliği esas alan normlara ve standartlara uygun olarak üretilmesi ve kullanılması sağlanmalıdır⁶.

İşletmelerde yerleşim ergonomisi uygulanmasının öncelikli amacı iş kazası riskini ortadan kaldırmak ve bu sayede işgücü verimliliğini en üst seviyeye çıkartabilmektir. Ergonomi ilkeleri uygulanarak bazı iş kazaları önenebilir ve ergonomik ilkelere göre düzenlenen çalışma ortamları ile bazı meslek hastalıkları önenebilir. Örneğin; bürolar iş güvenliği açısından oldukça güvenli çalışma yerleri olarak algılsa da dolapların, masaların, fotokopi makinesi, yazıcı gibi bazı büro makinelerinin ergonomik ilkelere uygun yerleştirilmemesi nedeniyle büro çalışanları da bazı meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalabilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, literatür çalışması ile büro yönetimi alanında karşılaşılan meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonominin önemini ortaya koymaktır. Bu amaçla büroların düzenlenmesinde ergonomi kavramının etkisi incelenecektir.

BULGULAR

Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalıkları, işyeri ortamında bulunan faktörlerin etkisi ile meydana gelen hastalıkların ortak adıdır. Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kaynaklarda meslek hastalıkları; zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu olarak tanımlanmaktadır.

İş kanununa göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.

İşle ilgili hastalıklar, ortaya çıkış nedeni karmaşık olan, oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında önemli faktör olduğu hastalıklardır.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için hastalık ve meslek arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir. Meslek hastalıklarının tipleri ve sınıflandırılması nedensellik bağının kurulmasına ve hastalığın işin yürütüm şartlarından kaynaklı olup olmadığının anlaşılmasına yardımcı olması açısından önem taşımaktadır.

Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

Sağlık işlemleri tüzüğüne göre meslek hastalıkları 5 grupta sınıflandırılmaktadır:

- **A GRUBU:** Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları
- **B GRUBU:** Mesleksel deri hastalıkları
- **C GRUBU:** Mesleksel solunum sistemi hastalıkları
- **D GRUBU:** Mesleksel bulaşıcı hastalıklar
- **E GRUBU:** Fiziksel etkenlerle olan mesleksel hastalıklar
- (Sağlık İşlemleri Tüzüğü Md. 65)

Meslek Hastalıklarının Özellikleri

Meslek hastalığı önenebilir hastalıklardır.

⁵ Kayhan, Bumin, Uyanık, 1999: 104.

⁶ Tengilimoğlu ve Tutar, 2003, 157.

Tanılarının konulması için buna özgü bir örgütlenme ve düzenlemeler gereklidir.

Meslek hastalıkları, ancak bilinçli olarak ve yeterli bilgi ile arandıkları zaman bulunabilir.

Çoğu zaman hastanın yakınmaları alışıl gelmiş rutin rahatsızlıkların semptomları olarak değerlendirilip yanlış tanıları konulmaktadır.

Meslek hastalıklarının, diğer hastalıklardan farkı, kendilerine özgü tanı ve tarama yöntemlerinin olmasıdır.

Toksik maddelerin, bunların parçalanma ürünleri ve türlü metabolitlerini değerlendirecek düzeyde donanımlı laboratuvarlar kurulması gerekmektedir.

Ayrıca tanı işyerinde yapılacak inceleme ve ortam analizleriyle desteklenmelidir.

Bu hizmetlerin genel tedavi hizmeti içinde verilmesi çok güçtür. Meslek hastalığı tanısı konulabilmesi için, nesnel ve kesin ölçütlere gerek vardır.

ERGONOMİ KAVRAMI

İnsan ile insanın kullandığı donanım ve çalışma ortamı arasındaki ilişkileri bilimsel olarak inleyerek uygulama alanlarına aktaran disiplinler arası bir bilim dalıdır. 'İnsan Mühendisliği veya işbilim olarak da bilinen ergonomi, insan, makine ve işin birbirleriyle en iyi şekilde uyumlaştırılması amacıyla insan, makine ve işin bu özelliklerine uygun olarak tasarımılanması sağlar'⁷.

Ergonomi, insanların anatomik özelliklerini, antropometrik karakteristiklerini, fizyolojik kapasite ve toleranslarını göz önünde bulundurarak endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile oluşabilecek, organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliğine insan-makine-çevre uyumunun temel yasaların ortaya koymaya çalışan, disiplinli araştırma ve geliştirme alanıdır⁸.

İnsanlar çalışma ortamında; soğuk, sıcak, yüksek ya da alçak basınç, rutubet gibi eşitli ortam stresleri ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu arada, endüstriyel gürültü, titreşimler, yetersiz ya da fazla ışık gibi çevresel faktörler de, insan sağlığını ve iş verimini etkilemektedir. Bütün bu sorunlar karşısında, insan-makine-çevre ilişkilerini inceleyerek, böyle bir ortamda insanların sağlıklı ve üretken bir şekilde çalışabilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmak önem kazanmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar, son yarım yüzyılda ergonomi alanının gelişimine neden olmaktadır⁹.

Ergonominin Amacı Ve Önemi

Çalışanlar işyeri ortamıyla etkileşim içindedir. Endüstrinin hızla gelişmesi bir yandan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı, çalışanların korunması sorununu gündeme getirmiştir, diğer yandan da ergonomi kavramını ortaya çıkarmıştır. Çalışan bireylerin günün büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdikleri dikkate alındığında, sağlıklarını olumsuz yönd etkileyen çeşitli faktörlerin ortadan kaldırılmasının gereği ve önemi belirginleşmektedir¹⁰.

Ergonominin amaçları dikkate alındığında beklenen sonuçlar ise beş başlık altında özetlenebilir:

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temini.
- Yorulmanın ve iş stresinin hafifletilmesi.
- İş kazalarını ve mesleki risklerin minimizasyonu.
- İş gücü kayıplarının önlenmesi.
- Verimliliğin ve kalitenin yükseltilmesi.

Bu açıdan bakıldığında ergonomi insan ile araç gereç ve fiziki ortam arasında uyum sağlamaya çalışırken diğer yandan da mesleki hastalıklar ve iş kazalarını önleme açısından da birtakım önlemler almaya çalışmaktadır denilebilmektedir.

MESLEK HASTALIKLARI VE ERGONOMİ

Meslek hastalıkları kişilerin yapmış oldukları iş sonucunda ortaya çıkan rahatsızlıklar, fizyolojik ve psikolojik değişiklikler, önlenemez sorunlar olarak tanımlanmaktadır.

Ergonomi ise kişilere iş ortamında fizyolojik ve psikolojik olarak daha rahat çalışma ortamı sağlamak ve kullanılan araç-gereç, makine, teçhizat ile uyum sağlamak adına ortaya çıkmış bir disiplindir.

Ergonomi ile meslek hastalıklarının önüne geçilme oranı geçilebilmekte, iş sağlığı ve güvenliği açısından uygun koşullar oluşturulabilmekte, yorgunluk ve stres gibi meslek hastalıklarına yol açabilecek faktörlerin etkisi azaltılabilmektedir.

Bu yüzden ergonomik koşullara uygun çalışma ortamları düzenlemek hem çalışan verimliliği açısından hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önem taşımaktadır.

⁷ Su, 2001:1.

⁸ Erkan, 2003:17.

⁹ Erkan, 2003:16.

¹⁰ Demirdiler ve Üçdoğru,1995:605.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma ortamları, iş güvenliğini eksiksiz olarak sağlayacak tarzda ve ergonomik koşullara uygun olarak şekillendirilmelidir.

İşletmelerin çalışma sistemlerinde (gerek işletme araçları, gerekse kullanılan araç – gereç ve materyaller) ve çalışma ortamında; gerekli kurallara, kullanma ve çalışma talimatlarına uyulduğu sürece çalışanların sağlığı ve hayati tehlikesi açısından daha az risk taşıyacaktır. Bu kapsamda iş yerlerinde uyulan ve uygulanan iş güvenliği konusunda kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra makine, tesis, cihaz vb. her türlü üretim araçlarıyla birlikte spor ve eğlence araçları da güvenliği esas alan normlara ve standartlara uygun olarak üretilmesi ve kullanılması sağlanmalıdır.

İşletmelerde yerleşim ergonomisi uygulanmasının öncelikli amacı iş kazası riskini ortadan kaldırmaktır. Ergonomi ilkeleri ile bazı iş kazaları öngörülebilir ve ergonomik ilkelere göre düzenlenen çalışma ortamları ile bazı meslek hastalıklarının önüne geçilebilir. Örneğin; bürolar iş güvenliği açısından oldukça güvenli çalışma yerleri olarak algılsa da dolapların, masaların, fotokopi makinesi, yazıcı gibi bazı büro makinelerinin ergonomik ilkelere uygun yerleştirilmemesi nedeniyle büro çalışanları da bazı meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, her türlü çalışma ortamında ergonomik koşullara uygun hareket etmenin önemi anlaşılmaktadır.

Ergonomik koşullara uygun hareket edildiği sürece iş kazaları oranlarında azalma görülecektir ve iş güvenliği konusundaki önlemler alınabilecektir.

Yapılan literatür taraması sonucunda da görülmüştür ki ergonomi ilkelerine uygun iş ortamları oluşturmak ve bu ilkelere uyulması konusunda gerek işverenler gerekse çalışanların gerekli hassasiyeti göstermesi sonucunda meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir.

KAYNAKÇA

ÇASGEM, (2013), Meslek Hastalıkları, Ankara.

Demirdiler, S. ve Üçdoğruk, Ş. (1995). *İş Kazaları Ve Ergonomi*. İstanbul: Milli Prodüktivite Yayınları.

Tengilimoğlu, D. ve Tutar, H. (2003). *Çağdaş Büro Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tengilimoğlu, D. ve Tutar, H. (2009). *Çağdaş Büro Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Erkan, N. (1997). *Ergonomi*. Ankara: M.P.M Yayınları.

Kıraç, Y. (2005). Büro Yönetiminde Ergonomi Ve Ergonominin Verimliliğe Etkisi: Ankara Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Su, A.B. (2001). *Ergonomi*. Ankara: Atılım Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: BURÇLARA YÖNELİK TUTUMUN ÖLÇÜLMESİ*

Ömer Kürşad TÜFEKÇİ¹, Adeviye ERDOĞAN², Nezih TÜFEKÇİ³

ÖZET

Yapılan araştırmalarda, her geçen gün insan kaynakları yönetiminde yeni yaklaşımların ortaya çıktığını ve hep daha iyisini yapabilmek adına bir takım girişimlerde bulunulduğu görülmektedir. Bu çalışmada, insan kaynakları yönetiminde hali hazırda bazı firmalarda kullanılmakta olan henüz çok fazla yaygınlaşmamış olan bir yaklaşım olan insan kaynakları yönetiminde burçların kullanılması ele alınmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın amacı, insan kaynakları yöneticilerinin çalışanların burçlarına ve astrolojiye yönelik tutumlarının ölçülmesidir. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bulunan insan kaynakları departmanlarında çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma grubu araştırmayı temsil edebilecek kişilerden seçilmiştir. Veri toplama yönteminde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Alan yazın incelendiğinde konu ile ilgili yerli ve yabancı bir çalışmanın daha önce yapılmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına göre insan kaynakları yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçlarının insan kaynakları yöneticilerine ve bu konu ile ilgili araştırma yapmak isteyenlere örnek olacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Burçlar, Astroloji, İnsan Kaynakları Yönetimi

A NEW APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: MEASURING ATTITUDES TOWARDS ZODIAC

ABSTRACT

In the researches, it is seen that new approaches are emerging day by day in the human resource management and some attempts have been made in order to be able to do better. This study deals with the use of Zodiac in human resources management, an approach that has not yet become widespread, which is currently being used by some firms in human resource management. The aim of the study is to measure the attitudes of human resources managers towards the workers' signs and astrology. The universe of the research consists of people working in the human resources departments in Istanbul. The study group was selected from those who could represent the survey. Quantitative research method was used in data collection method. The field reveals the importance of studying whether the local and foreign studies related to the subject have not been done before. According to research findings, human resource managers' attitudes towards horoscopes and astrology were found high. It is evaluated that the results of the research will be an example to human resources managers and those who want to do research about this subject.

Key Words: Horoscope, Astrology, Human Resource Management

* Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ danışmanlığında Adeviye ERDOĞAN tarafından hazırlanan Doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, omertufekci@sdu.edu.tr

² Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, adeviyeerdogan@sdu.edu.tr

³ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, nezihatufekci@sdu.edu.tr

GİRİŞ

Bugün, kendisi ile barış içinde olan, iş ve görevleri bir bütün olarak ele alan, başarı odaklı, kişisel gelişimine düşkün, iş bitirebilecek inisiyatifi alabilen, iletişime açık, yapıcı ve uyumlu, kısacası işi ve konumu ne olursa olsun işinin lideri elemanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bir anlamda teknik yeteneklerin yanında bireysel kişilik özellikleri ve yüksek başarı güdüsü giderek önem kazanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı da, işe alım sürecinden emekliliğe ve sonrasına kadar insana odaklanan, onun; mutlu, uyumlu bir çalışan olması ve başarı güdüsünü geliştirmesine yönelerek hem bireyin kendi kişisel amaçlarına ulaşmasına hem de kurumun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Günümüzde uygulanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarına bakıldığında birçok teknik ve prosedürün uygulandığı görülebilir. Ancak bu uygulamalara rağmen arzu edilen noktaya gelinememektedir. İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olmak artık bilinen teknik ve uygulamaların aşılmasını gerektirmektedir. Özellikle sosyal etkileşimdeki yetersizlikler, çalışanların kendi öz kişiliklerini sergileyememesi, iç barışlarının bozulması, sosyal desteklerden giderek uzaklaşmaları, içinde yer aldıkları örgüt kültürüne yabancı kalmaları gibi sorunlar, günümüz çalışanı ve insanının en temel ve insani sorunlarından.

İş görenlerin işte geçirdiği sürenin çok fazla olduğu düşünüldüğünde bahsedilen sorunlar göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Gün içerisinde bireyler iş arkadaşlarını ailelerinden, eşlerinden ve çocuklarından bile daha fazla görmektedir. Türkiye ortalamasına bakıldığında, bir kişi yılda bin sekiz yüz yetmiş yedi saatini iş yerinde geçirmektedir. Günde ortalama 8 ila 10 saati çalışarak, ortalama 8 saat uyuyarak geçirildiği düşünülürse, geriye sadece 6 saat kalmaktadır. Bu durumda günde yaklaşık 10 saatin birlikte geçirildiği çalışanların birbirlerini çok iyi tanımaları ve birbirlerini iyi anlamaları gerekmektedir (Baltaş, 2009).

İş görenler için bu kadar önemli olan bu durum, insan kaynakları yöneticilerinin, insan kaynakları yönetim süreçlerinde iş görenlerden beklentilerini de değiştirmeye başlamıştır. “Doğru işe- doğru insan” anlayışıyla teknik ve somut özelliklerin yanında iş görenlerin tutum, tavır ve davranışları, şirketle ve şirket değerleriyle olan uyumları, şirket stratejilerinde uzun dönemde yer alıp alamayacakları, enerjileri, yenilikçi ve gelişmeye açık olmaları, takımın parçası olup olamayacakları da önemli hale gelmiştir. Bunlarla birlikte son yıllarda bazı şirketlerde insan kaynakları yönetim süreçlerinde kişilik özelliklerinin bir parçası olduğu düşünülen kişilerin burçlarına göre de hareket edildiği gözlemlenmiştir.

Nitekim, Arroyo (2009) çalışmasında, astrolojinin, modern insana evrensel prensipleri, bütünü ahengini ve yaşamın altında yatan düzenleri anlama olanağı sunduğunu ifade etmiştir. Bugün çok sayıda insan astrolojiye yönelmektedir. Çünkü astroloji, evrenin “tasarımcı gücünü” matematiksel bir çerçevede açığa çıkarmaktadır. Astroloji insan deneyimini ve eşsizliğini verimli ve bütüncül şekilde tarif etmek için zorunlu olan bir dildir. Akademik ve bilimsel kuruluşların çok azı astrolojiyi bu ihtiyaca yanıt olarak görmelerine rağmen, insanların büyük bir bölümü kendi deneyimlerini anlama ve dünyayı görme yolu olarak astrolojiye yönelmiştir (Arroyo, 2009). Yukarıda anlatılanlar ışığında akademik çevrelerde çok fazla itibar görmese de hâlihazırda uygulamada, insan kaynakları yöneticilerinin çalışanların burç özelliklerini İK yönetiminde dikkate aldıklarının gözlemlenmesi ve bu alanda yapılmış bilimsel bir çalışmaya rastlanmaması bu çalışmanın gerekli olduğu düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Yani çalışmada esas olan astroloji ve burçların bir bilim olup olmadığının savunulması değildir. Mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Önemi

İşletmelerin en önemli kaynağı artık hammadde, makine, malzeme ya da enerji değildir. Günümüzde sosyal sermaye olarak nitelendirilen insan kaynağı işletmelerin en önemli kaynağı durumuna gelmiştir. Sadece bu güçlü kaynağı, yani insan kaynağını, doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde kullanabilen işletmeler rekabet şansı ve üstünlüğü elde etmekte başarılı olabilmektedirler.

İşletmelerde çalışan insan kaynağının potansiyel performansının ancak yarısının kullanılmakta olduğu bir gerçektir. İnsan kaynağının performansının tamamı doğru şekilde kullanılabildiği takdirde işletmelerin sahip oldukları işgücü sayısında ve maliyetinde neredeyse yüzde elli azalma olacak ya da kapasite iki katına çıkabilecek demektir.

İnsan kaynaklarına önem veren bilinçli işletmeler, ellerindeki entelektüel sermayelerini pozitif enerjiye dönüştürebileceklerdir. Bu işletmeler, gelişmeyi paranın değil, insanın sağladığını bilen işletmelerdir. İnsan kaynağı öncelikle işletme için gerekli olan bütün kaynakların neler olduğunu tespit eder, tedarik eder, bunların kimler tarafından nasıl kullanılacağını planlayarak diğer yönetim süreçlerini de yerine getirir (Sabuncuoğlu, 2013). Bu sebeple, insan kaynaklarına ve onun bilinçli yönetimine olan ihtiyaç her geçen gün daha çok artmaktadır. Çünkü işletmeyi kuran, yöneten, işleten, üreten ve üretileni tüketen, işletmeyi ayakta tutan insandır. Yani, işletme varlığını insana borçludur.

İnsanın bir kaynak olarak potansiyel anlamda ifade ettiği değerler bütünü ve bu bütünden beslenen örgüt hedefleri, dolayısıyla artan verimlilik düşüncesi İKY anlayışının temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu temel

dayanak ise örgüt-insan ilişkiselliği içerisinde psiko-sosyal ve kültürel dinamiklerle sistemli biçimde örüntülenen bir yönetim anlayışını gerektirmektedir(Argon ve Eren, 2004).

Örgütlerde insanı yönetmekle görevlendirilen insan kaynakları yönetimi, küreselleşme ve rekabetin artması sonucunda hem bir akademik çalışma alanı olarak hem de işletmelerde bir fonksiyon olarak son yıllarda oldukça önem kazanmıştır. İnsan kaynakları yönetimine organizasyonlar tarafından duyulan ilgi, bu fonksiyonun stratejik önemini ortaya çıkarmaktadır (Wimbush, 2005). İnsan kaynakları yönetimi bugün, ekonomideki, teknolojideki, işgücü pazarlarındaki, demografik yapıdaki değişimlerden ve örgütte uygulanan tüm stratejilerden etkilenmektedir (Mathis ve Jackson, 2011).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda (Pfeffer, 1994; Armstrong, 2008; Porter, 1985; Wernerfelt, 1984; Lado ve Wilson, 1994; Fitz-enz, 2000; Dyer ve Reeves, 1995; Collins ve Clark, 2003; Voorde vd., 2010) diğer üretim faktörlerinde yapılan iyileştirmelere karşın üretim faaliyetlerinde görülen verimlilikteki düşmenin en önemli nedeni olarak insan gücünün etkin kullanılmaması gösterilmektedir. Örgütlerde insan kaynağı, yönetilmesi en zor olan fakat iyi yönetildiğinde önemli bir rekabet aracı olabilecek bir faktördür (Voorde vd., 2010; Sun vd., 2007; Arthur, 1994). Dolayısıyla günümüzde insan önemli bir yatırım alanı olarak kabul edilmekte ve yönetimine büyük özen gösterilmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009; Richardson ve Thompson, 1999; Pfeffer, 1994; D'Annunzio-Green vd., 2002).

"İnsan kaynakları örgüt için çalışan; bilgi, beceri ve yetenekleri ile örgüte katkı sağlayan kişiler olarak tanımlanacak olursa; işyerinde insanların yönetimi, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan kişilerin etkili bireysel katkılarını en iyi şekilde destekleyen ve bunu mümkün kılan planların ve yaklaşımların oluşturulmasıyla ilgilidir." (Çetin ve DinçÖzcan, 2014; Ünsalan ve Şimşeker, 2005).

Astroloji ve Burçlar

Astroloji ile iletişim kurulan hemen herkesin kişiliği ve temel karakteri saptanabilir, başkalarının ne düşündüğü, ne hissettiği ve nasıl davrandığı daha iyi anlaşılabilir. Aslında bu, diğer insanları da hayatı da daha ilginç hale getirebilmektedir. İnsanların karakterlerine ve kişilik farklarına göre daha hoşgörülü davranmaya iter (Rhee vd., 1995).

Linda Goodman'a göre; bir insanın burcu, o insan hakkında aşağı yukarı %80'e varan doğru bilgiler verir. Bu da hiç bilgi sahibi olmamaktan daha iyidir. Geriye kalan %20'lik yanılğı payı da çok önemlidir ve dikkate alınması gerekir. Ancak bir insanın burcu biliniyorsa, hakkında hiçbir şey bilinmeyen insanlara oranla o kişi hakkında çok şey bilindiği anlamına gelmektedir (Goodman, 2000).

İnsanlar doğum haritalarında ortaya çıkan işaretler sayesinde güçlü olan yanlarının ve yeteneklerinin farkına varabilirler. Bu durum onların karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmelerine imkân tanır. Aynı zamanda doğum haritaları insanlara zayıf yönlerini görmelerini sağlayabilir ve zayıf yönleri sebebiyle maruz kalabilecekleri tehditlerden en az düzeyde etkilenmelerine olanak sağlar (Tedlock, 2001).

Yine diğer insanlarla olan ilişkilerde de doğum haritalarının karşılaştırılması yoluyla karşılaşılabilecek zorluklar ve bu zorlukların üstesinden nasıl gelineceği ortaya çıkmış olur. İnsanların hangi konularda birbirlerine destek olabilecekleri ortaya çıkar. Astrolojik kişilik bilgilerine sahip kişiler diğerlerine karşı daha anlayışlı davranabilirler. Bazı davranış ve tavırların bireylerin kendi yapılarında kökleşmiş olduğunun bilinmesi, kişiye karşı insanların daha hoşgörülü olmasını sağlar (Asımgil, 2013; Arroyo, 1978).

Zodyak, burçlar kuşağı olarak bilinir. Gezegenlerin yörüngelerini içerisinde bulduran, gökyüzündeki bir çemberdir. İçerisinde gezegenlerin de dönüp dolandığı, on beş dereceye yakın genişliği olan bir uzay kemeri olarak düşünülebilir. Zodyak, güneşin ekliptik olarak bilinen ve görünen yoludur. Zodyak, on iki kısımdır ve her biri otuzar derece aralıklarla toplamda üç yüz altmış dereceyi tamamlar. Bu on iki kısmın her biri Zodyak burçlarını oluşturur. Her Zodyak burcunun birbirlerinden farklı kendilerine özgü nitelikleri, özellikleri ve etki biçimleri vardır (Page, 2002).

Dünya'nın Güneş'in çevresindeki bir yıllık dönüşü sırasında Güneş, günde yaklaşık 1 derece ilerleyerek, Zodyak burçlarının her birinde bir ay kalır, bu esnada hem mevsimler oluşur hem de, bu esnada doğan kişilerin genel tabiatlarını ve karakterlerini de etkiler (Fichten ve Sunerton, 1983; Gauquelin, 1982).

Burçlar kuşağında olan diğer gezegenler de kendi tabiat ve özelliklerine ve içinde buldukları açların niteliğine uygun olarak hareket etmektedirler ve etkilerini içinde buldukları burçların özellikleriyle bütünleşmiş bir şekilde gösterirler ve hayata geçirirler (Seymour, 1990).

Güneş Zodyak'ta her gün yaklaşık 1 derece ilerler. Her bir burç 30 derece olduğuna göre, bu hareket her ay bir burç ilerlemesine sebep olur. 360 derece olan burçlar kuşağını 1 yılda kat eder. Bu şartlarda yılda 360 farklı karakter ortaya çıkmaktadır. Buna, Dünya'nın hareketlerinden kaynaklanan varyasyonları da eklediğimizde 131.760 adet farklı astrolojik portre ile karşı karşıya kalırız (Hakkı, 2014). Gezegenler ve bu gezegenlerin yaptıkları açılar da dikkate alındığında dünya üzerinde aynı karaktere sahip iki kişiyi bulmak imkânsızdır.

Güneş burcuna bakılarak bir kişi hakkında oldukça fazla şey öğrenilebilir (Fourie, 1984). Yükselen burç bilindiğinde ilave bilgiler de edinilebilir. Doğum anında gezegenlerin konumları da bilindiği takdirde kişi hakkında daha fazla bilgi sahibi olunabilir (Mayo vd., 1978; Veno ve Pamment, 1979). Doğum anında gezegenlerin yer aldığı evler de tespit edilirse daha da önemli bilgiler elde edilebilmektedir (Lo Iacono, 1989; Kanekar ve Mukherjee, 1972).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmada çalışanların burçlarına ait taşıdıkları özellikler hakkında farkındalık oluşturmaya ve insan kaynakları yönetimi aşamaları ile burçların ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda diğer iş görenlerle ve yöneticilerle olan ilişkilerde onların kişilik özelliklerine göre nasıl davranılması gerektiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda araştırmanın amaçları şu şekildedir:

- İnsan kaynakları yöneticilerinin çalışanların davranışlarında ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine inanıp inanmadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır.
- İnsan kaynakları yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ise "tarama modeli" kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren insan kaynakları yönetici ve uzmanları oluşturmaktadır. Örneklem, araştırma hipotezlerini en uygun şekilde temsil edebilecek insan kaynakları yönetici ve uzmanlarından yargısal örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Araştırmaya toplam 249 insan kaynakları yönetici ve uzmanı katılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında man whitney-u testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmada insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumunu ölçmek için oluşturulan soruların güvenilirliği (Cronbach's Alpha= 0,945) çok yüksek bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetici ve Uzmanlarının Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulgular

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	162	65,1
	Erkek	87	34,9
	Toplam	249	100,0
Medeni Durum	Evli	167	67,1
	Bekâr	82	32,9
	Toplam	249	100,0
Kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkili olduğuna inanıyor musunuz?	Evet	200	80,3
	Hayır	49	19,7
	Toplam	249	100,0
Bir insan kaynağı olarak iş hayatınızda kendi burcunuzun özelliklerini sergilediğinizi düşünüyor musunuz?	Evet	203	81,5
	Hayır	26	10,4
	Bilgim yok	20	8,0
	Toplam	249	100,0

Tablo'da insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının tanımlayıcı özelliklerine ait frekans ve yüzdeler yer almaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının cinsiyet değişkenine göre 162'si (%65,1) kadın, 87'si (%34,9) erkek olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının medeni durum değişkenine göre 167'si (%67,1) evli, 82'si (%32,9) bekâr olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "Kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkili olduğuna inanıyor musunuz?" değişkenine göre 200'ü (%80,3) evet, 49'u (%19,7) hayır olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "Bir insan kaynağı olarak iş hayatınızda kendi burcunuzun özelliklerini sergilediğinizi düşünüyor musunuz?" değişkenine göre 203'ü (%81,5) evet, 26'sı (%10,4) hayır, 20'si (%8,0) bilgin yok olarak dağılmaktadır.

Kişilik Özelliklerinin Burçlara Yönelik Tutuma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	MW	p
Burçlara yönelik tutum	Evet	200	144,77	945,500	0,000*
	Hayır	49	44,30		
Kendi burç özelliklerinizi taşıdığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	200	114,49	2797,000	0,000*
	Hayır	49	167,92		

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumlarına yönelik sorulara verdikleri cevap puanları ortalamalarının kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine olan inanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U= 945,500; p=0,000<0,05).

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "iş yerinde kendi burcunuzun özelliklerini taşıdığınızı düşünüyor musunuz" değişkeninin kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine olan inanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U= 2797,000; p=0,000<0,05).

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarına sorulan "Size göre aşağıdaki İnsan Kaynakları ve Örgütsel davranış değişkenleri burçlara göre farklılık göstermekte midir? Burçlara göre farklılık gösterdiğini düşündüğünüz değişkenlerin yanına işaret koyunuz." ifadesine verdikleri cevapların frekanslarına göre betimsel analizi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçlarına göre, sorulara cevap veren toplam 249 kişiden;

Performans ile burçların ilgili olduğunu düşünen 119 kişi, İşe Yabancılaşma ile ilgili olduğunu düşünen 30 kişi; Öğrenme Odaklılık – Eğitim ile ilgili olduğunu düşünen 104 kişi; Kariyer Planlaması ile ilgili olduğunu düşünen 90; Liderlik ile ilgili olduğunu düşünen 186 kişi; Takım Çalışması ile ilgili olduğunu düşünen 143 kişi; disiplinle ilgili olduğunu düşünen 198 kişi, stres ve çatışma ile ilgili olduğunu düşünen 117 kişi olduğu görülmektedir.

SONUÇLAR

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının büyük çoğunluğunun burçların çalışanların davranış ve kişilik özelliklerine etkisinin olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının çalışanlarının burçları hakkında bilgi sahibi oldukları ve onlar hakkında karar verirken burç özelliklerini göz önünde bulundurdıkları kanaatini oluşturmuştur.

Yine araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının büyük çoğunluğunun burç özellikleri hakkında bilgi sahibi olduğu ve burç özelliklerini taşıdıklarını düşündükleri saptanmıştır. Bu sonuç araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlar hakkında farkındalıklarının olduğu, kendi özelliklerini yani güçlü ve zayıf yanlarını bildikleri ve buna göre davrandıkları düşüncesini oluşturmuştur.

İnsan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumları ile çalışanların kişilik özellikleri ve davranışlarında burçların etkisinin olup olmadığı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu yapılan testlerle ortaya konulmuştur. Bu sonuç çalışanların burç özelliklerinin davranışlarına etkisi olduğunu düşünen insan kaynakları yöneticilerinin burç özelliklerinin çalışanların davranışına etkisi olmadığını düşünen insan kaynakları yönetici ve uzmanlarına göre bu konuda daha bilinçli olduklarını ortaya koymaktadır.

Yine araştırma bulgularına göre; burçların insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için sorulan soruda insan kaynakları yönetici ve uzmanları özellikle "disiplin, liderlik, takım çalışması, performans ve öğrenme odaklılık- eğitim değişkenlerinin frekans değerlerine göre burçlara göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Buradan hareketle; araştırma sonucunda bugün birçok işyerinde insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında burçların da göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

ÖNERİLER

Organizasyonlardaki farklı işler ve konular, farklı yeterlik, nitelik, beceri ve kişisel özellikleri gerektirmektedir. Bu farklı iş ve konulara en uygun nitelikteki çalışanların yerleştirilmesi zorunludur. İşgören ve

işin birbirine uyumlu olabilmesi için kişilik yapısı ve yeteneklerin uyumlu olması ve uyum içerisinde çalışabilecek kişilerin bir araya getirilmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurularak yani insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında burçlar ve bu burçların sahip oldukları yetkinlikler göz önünde bulundurularak düzenleme yapılması önerilmektedir.

Bu noktada, dikkat edilmesi gereken nokta, burçlar ve yetkinliklerin işe alım süreçlerinde ve diğer insan kaynakları yönetim evrelerinde daha objektif ve verimli hareket etmeyi sağlayabilir ancak bunların birer amaç değil sadece birer araç olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Argon, T., ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Arroyo, S. (1978). *Astrology, Karma & Transformation: The Inner Dimensions of the Birth Chart*. London: CRC Publications.
- Arroyo, S. (2009). *Astroloji, Psikoloji & Dört Element Çeviren: Barış İlhan*. İstanbul: Barış İlhan Yayınevi.
- Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal* 37.3, 670-687.
- Asimgil, S. (2013). *Burçlar*. İstanbul: Çelik Yayınevi.
- Baltaş, A. (2009). *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Collins, C. J., ve Clark, K. D. (2003). Strategic Human Resource Practices Top Management Team Social Networks, And Firm Performance: The Role Of Human Resource Practices In Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal, Vol. 46, No. 6, 740-751*.
- Çetin, C., ve DinçÖzcan, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- D'Annunzio-Green, N., Maxwell, G., ve Watson, S. (2002). *The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance*. Bradford, GBR: Emerald Group Publishing.
- Dyer, L., ve Reeves, T. (1995). Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need To Go? *The International Journal of Human Resource Management* 6:3, 656-670.
- Fichten, C., ve Sunerton, B. (1983). Popular Horoscopes and the 'Barnum Effect'. *Journal of Psychology, 114, 123-134*.
- Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. USA: American Management Association.
- Fourie, D. (1984). Self-attribution theory and the sun-sign. *Journal of Social Psychology, 122, 121-126*.
- Gauquelin, M. (1982). Zodiac and personality: an empirical study. *Skeptical Inquirer, 6(3), 57-65*.
- Goodman, L. (2000). *Linda Goodman's Star Signs*. London: Macmillan.
- Gürüz, D., ve Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon: bireyden örgüte, fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hakkı, E. İ. (2014). *Marifetname*. İstanbul: Çelik Yayınevi.
- Kanekar, S., ve Mukherjee, S. (1972). Intelligence, extraversion and neuroticism in relation to season of birth. *Journal of Social Psychology, 86, 309-310*.
- Lado, A. A., ve Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems And Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review, Vol. 19. No. 4, 699-727*.
- Lo Iacono, P. (1989). Astrology and the self-attribution process. *NCGR Research Journal, Spring Equinox, 17-20*.
- Mathis, R., ve Jackson, J. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. South-Western: Cengage Learning.
- Mayo, J., White, O., ve Eysenck, H. J. (1978). An empirical study of the relation between astrological factors and personality. *Journal of Social Psychology, 105, 229-236*.

- Page, S. (2002). *Astrology in medieval manuscripts*. Toronto: University of Toronto Press.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power of Workforce*. USA: Harvard Business School.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage, Creating and Sustaining Superior Performance*. USA: The Free Press.
- Rhee, E., Uleman, J. S., Lee, H. K., ve Roman, R. J. (1995). Spontaneous self-descriptions and ethnic identities in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Personality and Social Psychology* 69, 142-152.
- Richardson, R., ve Thompson, M. (1999). *The Impact of People Management Practices on Business Performance: A Literature Review, Institute of Personnel And Development*. Great Britain: p.xi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Seymour, P. (1990). *Astrology: The evidence of science*. United Kingdom: Arkana.
- Sun, L.-Y., Aryee, S., ve Law., K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal* 50.3, 558-577.
- Tedlock, B. (2001). Divination as a Way of Knowing: Embodiment, Visualisation, Narrative, and Interpretation. *London: Routledge Journals*, 189-197.
- Ünsalan, E., ve Şimşeker, B. (2005). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Detay Yayınları.
- Veno, A., ve Pamment, P. (1979). Astrological factors and personality: a Southern hemisphere replication. . *Journal of Psychology*, 101, 73-77.
- Voorde, V. D., Paauwe, K. J., ve Van Veldhoven, M. (2010). Predicting Business Unit Performance Using Employee Surveys: Monitoring HRM-Related Changes. *Human Resource Management Journal*, 20: 1, 44-63.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal Vol.5*, 171-180.
- Wimbush, J. (2005). Spotlight on Human Research Management. *Business Horizons*, 48, 463-467.

ULUSAL BÜRO YÖNETİMİ VE SEKRETERLİK KONGRE BİLDİRİLERİNİN YAZAR VE TEMA ANALİZİ: 2010-15 YILLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Umut ÜZMEZ¹, Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR²

ÖZET

Bilimsel araştırmaların ve sonuçların tartışıldığı “kongre”ler de bilimsel araştırma konusu olabilmektedir. Bu araştırmada, Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi araştırma konusu yapılmış ve 2010-2015 yılları arasındaki kongre bildirimleri incelenmiştir. Araştırmanın kapsadığı 2010-2015 yılları arasında bildiri kitabında veya dergi özel sayılarında basılan 164 bildiri iki aşamada incelenmiştir. İlk aşamada bildirimler yıllara, yazar sayılarına, yazarların meslek gruplarına, üniversitelere ve katılım sıklığına göre incelenmiştir. İkinci aşamada bildirimler araştırma türlerine ve bildiri konularına göre incelenmiştir. Bildiri konuları incelenirken, kongrede ilan edilen bildiri alanları ve kongre programlarındaki oturum başlıkları temel alınarak temalar belirlenmiş; her bir bildiri en çok ilgili olduğu tek bir tema ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların bundan sonraki BYS kongrelerinde, yazarlara tema ve konularını belirlemede yol gösterici olacağı düşünölmektedir.

Anahtar Kelimeler: Büro Yönetimi, Sekreterlik, Yönetici Asistanlığı, Kongre, Bildiri

AN EVALUTION ABOUT AUTHORS AND THEME ANALYSIS FOR PAPERS PRESENTED BETWEEN 2010-2015 IN NATIONAL CONGRESS OF OFFICE MANAGEMENT AND SECRETARIAL

ABSTRACT

The congresses, in which scientific researches and their results are discussed, can also be the subject matter of a scientific study. In this study, National Office Management and Secretarial Congress was examined and the papers presented in the congresses between 2010-2015 were analyzed. 164 papers presented and printed in the book of papers or special edition of the periodicals were examined in two stages. In the first stage, the papers were examined according to the years, number of authors, occupation group of authors, their universities and the frequency of their attendance. In the second stage, the papers were examined based on their types and topics. While examining the topics, some themes were clarified by depending the field of the papers and the session title; each paper was associated with only one theme that it is most related. It is thought that the results obtained from this study will guide the authors when they decide the theme and topics in their studies which will be presented in the next Office Management & Secretarial Training.

Keywords: Office Management, Secretarial, Executive Assistant, Congress, Paper

¹ Öğr. Gör., Bülent Ecevit Üniversitesi, umut.uzmez@beun.edu.tr

² Yrd. Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

GİRİŞ

Bilindiği gibi bilimsel araştırmaların ve sonuçlarının tartışıldığı “kongre”ler de bilimsel araştırma konusu olabilmektedir. Yerli literatür incelendiğinde, kongreleri farklı açılardan inceleyen birçok araştırma görülmektedir. Aşağıda bu araştırmalar beş gruba ayrılarak kategorize edilecektir.

İlk grup, kongrenin bizatihi kendisi üzerine odaklanan araştırmalardır ve tek örneği Özen ve Kalemci’nin (2009) yönetim ve organizasyon kongresinin nasıl doğduğu, kurumsallaştığı ve Türkiye’deki yönetim/örgüt alanını nasıl etkilediğini incelediği araştırmadır. İkinci grup, kongrenin araştırma alanlarına katkısını veya etkisini ele alan araştırmalardır. Bu kapsamda, Özen ve Kalemci (2006) yönetim ve organizasyon kongrelerinin görgül araştırmalara katkısını; Sayılar (2005) 2000-2004 yılları arasındaki yönetim ve organizasyon kongrelerindeki insan kaynakları yönetimi alanlı araştırmalar üzerinden alanın Türkiye’deki gelişimini; Şahin ve Koç (2009) 2002-2006 yılları arasında gerçekleştirilen bilgi, ekonomi ve yönetim kongreleri bildirileri üzerinden Türkiye’de bilgi yönetimi ile ilgili araştırmaların gelişimini ve var olan durumunu incelemiştir. Üçüncü grup, kongrelerde hangi araştırma alanlarına/konularına yönelindiği inceleyen araştırmalardır. Bu gruptaki araştırmalarda, Erdem (2009) yönetim ve organizasyon kongrelerindeki örgütsel davranış araştırma alanlarının nasıl belirlendiğini; Koyuncu vd. (2015) 2010-2014 yılları arasında gerçekleştirilen işletmecilik kongrelerindeki yönetim ve organizasyon alanlı araştırmaların, Koyuncu (2015) ise 2010-2015 yılları arasında gerçekleştirilen işletmecilik kongrelerindeki örgütsel davranış alanlı araştırmaların hangi konulara odaklandığını ve kullanılan yöntemleri incelemiştir. Dördüncü gruptaki araştırmalar bibliyometrik (bildiri yazar sayısı, unvanları, hangi kaynaklardan atıf yapıldığı vb.) niteliklidir. Bu kapsamda, Yozgat ve Kartaltepe (2009) yönetim ve organizasyon kongresinde örgüt teorisi ve örgütsel davranış konularını ele alan bildirilerin bibliyometrik özelliklerini; Kalyoncu vd. (2011) 2005-2009 yılları arasındaki romatoloji kongreleri bildirilerinin uluslararası dergilerde yayınlanma durumunu ve aldığı atıfları; Turgut ve Beğenirbaş (2016) örgütsel davranış kongreleri bildiri içeriğindeki ve yazarların mensubu olduğu üniversiteler arasındaki bağı incelemiştir. Son grupta kongreleri yöntem/metodoloji sorunları ve yetersizlikleri açısından inceleyen araştırmalar bulunur. Çöl ve Genç’in (2000) 1997 yılındaki halk sağlığı kongresi bildiri özetlerini; Özen’in (2001) 1996-1998 yılları arasındaki yönetim ve organizasyon kongresi bildirilerini; Gürcü’nün (2014), 2012 yılındaki büro yönetimi ve sekreterlik kongresi bildirilerini inceleyen araştırmaları buna örnektir.

Bahsi geçen araştırmalara bakıldığında, köklü bir kongre olan ulusal yönetim ve organizasyon kongresinin birçok araştırmaya konu olduğu dikkat çekmektedir. Dikkat çeken ikinci bir nokta araştırmalarda bildiri kitabında basılan bildirilerin esas alınmasıdır. İncelenen periyot değişiklik göstermekte olup; son beş yılı ve tüm kongre yıllarını ele alan araştırmalar ağırlıktadır.

Bu araştırma da, kongreleri araştırma konusu yapan bir araştırma niteliğindedir ve Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongrelerini incelemektedir. Araştırma yukarıda sıralanan kategorilerden üçüncü ve dördüncüsüne girmektedir. Büro yönetimi ve sekreterlik alanıyla ilgili akademisyenlerin, mesleği icra eden sekreter, yönetici asistanı ve yöneticilerin ve gelecekte bu mesleği icra etmeye hazırlanan öğrencilerin bir araya getirilmesini ve etkileşim içinde olmalarını amaçlayan; bu alanda ilk ve tek kongre olan Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi (BÜROKON) 2000 yılından bu yana yapılmaktadır.

I. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 17–18 Şubat 2000’de SE-DA Sekreterler Dayanışma Derneğince Antalya’da organize edilmiştir. Diğerleri sırasıyla II. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 8–9 Kasım 2001’de Ankara-Bilkent Üniversitesince, III. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 17–18 Nisan 2003’te Eskişehir-Anadolu Üniversitesince “Kuramda ve Uygulamada Büro Yönetimi ve Sekreterlik” alt başlığı ile IV. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 20–21 Mayıs 2005’te Ankara-Hacettepe Üniversitesince “Günümüz İş Ortamında Büro Yönetimi ve Sekreterlik” alt başlığı ile, V. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 14–15 Eylül 2006’da Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesince “Geleceğin Sekreterleri” alt başlığı ile, VI. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 25–27 Ekim 2007’de Ankara-Gazi Üniversitesince “Büro Yönetimi ve Sekreterlikte Yeni Yönelimler” alt başlığı ile, VII. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 24–26 Ekim 2008’de Trabzon-Karadeniz Teknik Üniversitesince, VIII. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 14–16 Ekim 2009’da Ankara Üniversitesince “Sosyolojik ve Hukuki Boyutlarıyla Sekreterlik Mesleği” alt başlığı ile düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında bulunan kongreler ise, IX. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 7–9 Ekim 2010’da Erzurum-Atatürk Üniversitesince, X. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 6–8 Ekim 2011’de Bilecik Üniversitesince, XI. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 4-6 Ekim 2012’de Isparta-Süleyman Demirel Üniversitesince “Büro Ergonomisinin Çalışan Sağlığına Etkisi” alt başlığı ile, XII. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 24–26 Ekim 2013’de Kırklareli Üniversitesince “Sekreterlik Mesleğinde Kariyer Yönetimi ve Sorunlar” alt başlığı ile, XIII. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 23-25 Ekim 2014’de Denizli-Pamukkale Üniversitesince “Değişen Rekabet Ortamında Değişen Yönetici Asistanlığı” alt başlığı ile XIV. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 8-10 Ekim 2015 tarihlerinde Zonguldak-Bülent Ecevit Üniversitesince “Büro Yönetimi ve Sekreterlik Mesleğinde Yönetimsel Beklentiler” alt başlığı ile düzenlenmiştir. Kongre 2002 ve 2004 yıllarında düzenlenmemiş, 2005 yılından itibaren ise kesintisiz olarak her yıl düzenlenmiştir. Bugüne değin kongre 13 farklı üniversitenin ev sahipliğinde, 11 farklı ilde gerçekleştirilmiştir. Kongre, yönetim ve organizasyon

ve alt araştırma alanlarında birçok kongre düzenlenmesine karşın, ilgi gören ve varlığını sürdüren bir kongre olmuştur. Kongre 2007'den buyana Ekim ayında düzenlenmektedir ve kongre, sempozyum, fuar ayı olarak bilinen bu ayda tutunabilmiştir. Bu özellikleriyle kongrenin köklü bir kongre olduğu söylenebilir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni, ulusal büro yönetimi ve sekreterlik kongresinde kabul edilen ve bildiri kitabı veya bildiri kitabı basılmadığı yıllar için, aynı mahiyette olan dergi özel sayısında yayınlanan bildirimlerdir. 2010, 2011 ve 2012 yılındaki bildirimler bildiri kitabında; 2013 ve 2015 yılındaki bildirimler ise Electronic Journal of Vocational Colleges (Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi) özel sayısında yayınlanmıştır. 2014 yılındaki bildirimler yayınlanmamış olduğundan, örnekleme dahil edilmemiştir. Araştırmanın örnekleme, 2010-2015 (2014 hariç-5 yıl) yıllarında sunulan ve basılan 164 bildirimdir.

Örnekleme oluşturan bildirimler iki aşamada incelenmiştir. İlk aşamada bildirimler yıllara, yazar sayılarına, yazarların meslek gruplarına, üniversitelere ve katılım sıklığına göre; ikinci aşamada bildirimler araştırma türlerine ve bildiri konularına göre incelenmiştir. Bildiri konuları incelenirken, kongrede ilan edilen bildiri alanları ve kongre programlarındaki oturum başlıkları temel alınarak temalar belirlenmiş; her bir bildiri -en çok- ilgili olduğu tek bir tema ile ilişkilendirilmiştir.

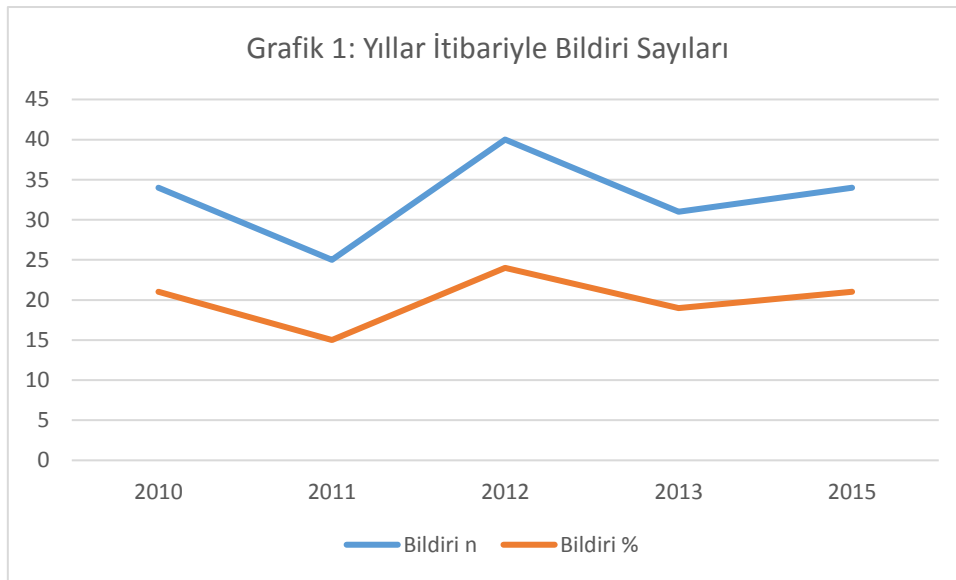
BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bildiri Yazarlarına Yönelik Bulgular

Örnekleme oluşturan bildirimlerin yıllar itibarıyla dağılımı Tablo 1 ve Grafik 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Yıllar İtibarıyla Bildiri Sayıları

Kongre Yılı	Bildiri	
	n	%
2010	34	21
2011	25	15
2012	40	24
2013	31	19
2015	34	21
Toplam	164	100



Tablo 1'e bakıldığında en çok bildirim 2012, en az bildirim 2011 yılında olduğu görülmektedir. Yıllık bildiri ortalaması 32,8 olduğundan; 2010, 2013 ve 2015 yılları ortalamaya yakın bir konumdadır. Grafik 1'de de görüldüğü üzere, bildiri sayısı yıllar itibarıyla dalgalı bir seyir izlemektedir.

Tablo 2: Bildirilerdeki Yazar Sayıları

Kongre Yılı	Bildiri Sayısı	Tek Yazarlı Bildiri		İki Yazarlı Bildiri		Üç Yazarlı Bildiri		Dört-Beş Yazarlı Bildiri	
		n	%	n	%	n	%	n	%
2010	34	2	5	1	2	8	4	3	9
2011	25	3	2	6	4	5	0	1	4
2012	40	2	0	5	8	1	7	2	5
2013	31	5	6	5	8	8	6	3	0
2015	34	5	5	1	2	4	1	4	2
Toplam	164	7	3	8	1	6	8	3	8

Bildirilerdeki yazar sayısını gösteren Tablo 2 incelendiğinde, iki yazarlı bildirilerin diğerlerine kıyasla daha çok, dört-beş yazarlı bildirilerin ise diğerlerine kıyasla daha az tercih edildiği görülmektedir. Yine Tablo 2'den iki yazarlı bildiri oranının 2011 yılında, üç ve dört-beş yazarlı bildiri oranının 2015 yılında, tek yazarlı bildiri oranının ise 2010 yılında en yüksek orana ulaştığı görülmektedir.

Aynı yılki Kongrede birden fazla bildiride yazar olanlara dair ek bir bilgi vermek gerekirse; 2010 yılında 16, 2011 yılında 13, 2012 yılında 9, 2013 yılında 7 ve 2015 yılında 8 araştırmacı birden fazla bildiride yazar olmuştur.

Tablo 3: Yazarların Meslek Grubuna Göre Dağılımı

Kongre Yılı	Yazar Sayısı	Akademisyen		Öğretmen		Öğrenci		Kamu-Özel Kesim Uygulayıcısı ve Diğer	
		n	%	n	%	n	%	n	%
2010	53	4	83	1	2	5	9	3	6
2011	39	37	95	-	-	-	-	2	5
2012	75	67	89	-	-	6	8	2	3
2013	62	54	87	1	2	4	6	3	5
2015	77	55	72	1	1	0	3	11	4
Toplam	306	257	84	3	1	25	8	21	7

Tablo 3'e bakıldığında, yazarların büyük çoğunluğunu (%84'ü) akademisyenlerin oluşturduğu, ancak çeşitli düzeylerde öğrenciler, öğretmenler ile kamu ve özel sektörlerden uygulayıcıların da bildiri yazdığı ve bunların sayısında artış olduğu görülmektedir. Bu yönüyle kongre bilimsel/akademik bir özellik taşımanın yanında, akademisyenlerin kamu ve/veya özel sektörden meslek mensuplarıyla birlikte kaleme aldıkları bildiriler ile teori ve pratiğin yoğrulduğu bir görünüm de almaktadır.

Öğrencilerin durumu ile ilgili ayrıntılı bilgi vermek gerekirse, 2010 yılında 3 yüksek lisans, 2 doktora öğrencisi, 2012 yılında 3 lisans, 3 doktora öğrencisi, 2013 yılında 2 lisans, 2 yüksek lisans öğrencisi ve 2015 yılında 5 ön lisans, 3 yüksek lisans, 2 doktora öğrencisi Kongre bildirilerinde yazar olurken, 2011 yılında ise bu sayı sıfırdır.

Tablo 4: Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı-1

Kongre Yılı	Üniversite Sayısı
2010	23
2011	19
2012	23
2013	24
2015	29 ³

³ Bu Üniversitelerden 25'inde Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) ve/veya Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği ve/veya Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ön lisans programı mevcuttur.

Tablo 4'e bakıldığında, 2015 yılında 29 farklı üniversiteden akademisyenin bildiri yazarı olduğu görülmektedir. Ele alınan yıllar arasında farklı üniversitelerden katılımın en yüksek olduğu sayı 2015 yılında, en düşük sayı ise 2011 yılındadır. Beş yılın ortalaması 23,6 olup, diğer yıllar ortalama civarındadır.

2015 ÖSYS kılavuzuna (ÖSYM, <http://osym.gov.tr/belge/1-23560/2015-osys-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-ki-.html>) bakıldığında; Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) ve/veya Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği programı olan 79 üniversitenin, ayrıca bu programlardan biri olmayıp Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik programı olan 24 üniversitenin olduğu görülmektedir. 2015'te bu programlardan en az birine sahip üniversitelerin, aynı yılki kongrede bildiri yazarı olan üniversite sayısına oranı %24'tür. Bir başka deyişle Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) programı, Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği ya da Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı olan üniversitelerin %76'sı bu kongreye yazar olarak iştirak etmemiştir.

Tablo 5: Akademisyenlerin Üniversitelere Göre Dağılımı-2

Kongre Yılı	Akademisyen Sayısı	Ev Sahibi Üniversiteden (a)	Diğer Üniversitelerden (b)	a/b	Bir Önceki Ev Sahibi Üniversiteden
2010	44	1	43	0,02	0
2011	37	4	33	0,1	0
2012	67	23	44	0,5	0
2013	54	6	48	0,1	5
2015	55	1	54	0,02	2

Tablo 5'e bakıldığında, bildiri yazarı akademisyenlerin çok küçük bir kısmının ev sahibi üniversiteden olduğu görülmektedir. 2012 yılı bunun tek istisnasıdır. Zira 2012 yılında ev sahibi üniversiteden bildiri yazarı akademisyen sayısı olağan üstü bir artış göstermiştir. Yine Tablo 5'ten, 2009-2011 yıllarındaki ev sahibi üniversitelerden, takip eden kongrede bildiri yazarı olmadığı görülmektedir.

Tablo 6: Akademisyenlerin Ünvana Göre Dağılımı

Ünvan	2010		2011		2012		2013		2015	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Prof. Dr.	1	2	2	5	4	6	3	6	2	4
Doç. Dr.	2	5	2	5	2	3	3	6	6	11
Yrd. Doç. Dr.	13	30	8	22	7	10	7	13	9	16
Öğr. Gör. Dr.	1	2			1	2	1	2	2	4
Araş. Gör. Dr.					1	2				
Öğr. Gör.	22	50	22	59	47	70	39	72	35	63
Araş. Gör.	3	7	1	3			1	2		
Okt.	1	2	1	3					1	2
Uzman	1	2	1	3	5	7				
Toplam	44	100	37	100	67	100	54	100	55	100

Tablo 6'ya bakıldığında, ele alınan tüm yıllarda, bildiri yazarı olan akademisyenlerin yarısından çoğunun öğretim görevlisi olduğu, yardımcı doçent doktor ünvanlı yazarların ise nicel olarak ikinci sırada olduğu görülmektedir. Prof. Dr. ve Doç. Dr. ünvanlı yazar sayısı az olmakla birlikte, artış eğilimindedir.

Tablo 7: Yazar Katılım Sıklığı-1⁴

Katılım Sıklığı	Sayı	Aralıksız	Aralıklı	Son 2 Yılda, En Az Bir Kez Yazar Olan
2 kez	25	15	10	12
3 kez	17	9	8	14
4 kez	6	2	4	5
5 kez	5	4	1	5
6 kez	4	4	-	4
Toplam	57	34	23	40

⁴ 2014 yılı örnekleme dahil edilmemekle birlikte, büyük resmi görebilmek için, yazar katılım sıklığını gösteren Tablo 6'da 2014 yılı Program Kitapçığındaki veriler de kullanılmıştır.

Tablo 8: Yazar Katılım Sıklığı-2⁵

Kongre Yılı	Yazar Sayısı	İlk Defa Yazar Olanlar	
		n	%
2012	75	46	61
2013	62	26	42
2015	77	53	69

Tablo 7’de ilk olarak, kongrenin belli aralıklarla veya sürekli biçimde bildiri yazan bir yazar kitlesi olduğu dikkat çekmektedir. Bu kitle, kongreyi sahiplenen ve dolayısıyla kurumsallaşması ve yaşatılmasına önemli katkı yapan bir yazar kitlesi (kemik kadro) olarak değerlendirilebilir. Tablo 8’e bakıldığında ise, her yıl yeni yeni yazarların kongreye bildiri yazdığı; dolayısıyla kongreye ilgi duyulduğu ve bu ilginin tazelenerek devam ettiği görülmektedir. Bu ilgi kongrenin sürdürülebilmesi açısından son derece önemlidir. İlk defa bildiri yazarı olanların oranı, 2012 ve 2015 yıllarında 2013’e göre yüksektir. 2012 yılında bu oranın yüksek olmasının temel nedeni evsahibi üniversiteden yazar sayısının çokluğudur. 2015 yılında ise böyle bir durum olmayıp, kamu-özel sektör uygulayıcısı ve öğrencilerin bildiri yazma oranı artmıştır.

Araştırma Türlerine ve Bildiri Konularına Yönelik Bulgular

Tablo 9: Bildirilerin Araştırma Türlerine Göre Dağılımı

Kongre Yılı	Bildiri Sayısı	Bildiri Türü			
		Teorik		Uygulamalı	
		n	%	n	%
2010	34	9	26	25	74
2011	25	7	28	18	72
2012	40	12	30	28	70
2013	31	7	23	24	77
2015	34	5	15	29	85
Toplam	164	40	24	124	76

Tablo 9, bildirilerin önemli bir çoğunluğunun uygulamalı araştırmalar olduğunu göstermektedir. Uygulamalı araştırma oranının en düşüğü 2012 yılında %70; en yükseği ise 2015 yılında %85’tir. Uygulamalı araştırmalarda mülakat, örnek olay gibi yöntemler de kullanılmakla birlikte; büyük çoğunlukla anket yöntemi ve SPSS ile yapılan analizler tercih edilmiştir.

Tablo 10: Bildiri Konularının Dağılımı

Tema	2010	2011	2012	2013	2015	Toplam	
						n	%
BYYA Eğitimi	4	6	5	3	1	19	12
Öğrenciler	6	3	1	4	4	18	11
Kariyer		2	1	8	6	17	10
Teknoloji Kullanımı	3	1	4	2	4	14	9
Sekreterlik Mesleği	4	1	3	1	3	12	7
Ergonomi	1		10	1		12	7
Yönetici ve Büro Elemanı	2	1	1	4	2	10	6
Örgütsel Bağlılık		4	2	2	1	9	6
Motivasyon	2	2			4	8	5
Etik	3		2		1	6	4
İletişim		1	2	1	2	6	4
Öğrencilerin Mesleğe Bakışı		2	1	2	1	6	4

⁵ Daha önceki yıllara ait veriler olmadığı için, 2010 ve 2011 yılları için böyle bir analiz yapılmamıştır. Daha önceki yıllara ait verilerin araştırmaya alınmamış olması, 2012-2015 yılları ile ilgili analizde olası bir sapma meydana getirebilir. Ancak bu olası sapma düzeyinin düşük olacağı değerlendirilmektedir.

İş Memnuniyeti-Tükenmişlik	2	1	1		1	5	3
Liderlik	1		2		1	4	2
Sinizm			3		1	4	2
Staj	2		1		1	4	2
Stres	3			1		4	2
Mezunlar	1				1	2	1
Mobbing		1		1		2	1
Öğretim Elemanı			1	1		2	1

Tablo 10'a bakıldığında, en çok ele alınan temaların öğrenci, BYYA eğitimi, kariyer, teknoloji kullanımı, ergonomi ve sekreterlik mesleği olduğu görülmektedir. Yine Tablo 10'a bakıldığında, temalar açısından zengin bir çeşitlilik olduğu görülmektedir. BYYA eğitimi ile ilgili araştırmaların (18) çokluğuna karşın, bunun ayrılmaz bir parçası olan stajla ilgili araştırmalar (4) çok sınırlıdır. Kariyer teması (17) çok çalışılmasına rağmen, mezunlara dair araştırmalar (2) çok sınırlıdır. Öğrencilere dair çok araştırma olmasına karşın (18), öğretim elemanlarına dair araştırma (2) çok sınırlıdır. Yine sektör çalışanlarına ve özellikle yöneticilere dair araştırmalar çok sınırlıdır. Ergonomi ile ilgili araştırmaların kongre teması olduğu 2012 yılında, kariyer ile ilgili araştırmaların da kongre teması olduğu 2013 yılında artış gösterdiği görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yerli literatürde, bilimsel araştırmaların ve sonuçların tartışıldığı "kongre"leri bilimsel araştırma konusu yapan ve çeşitli yönleriyle ele alan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmada da, Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi araştırma konusu yapılmıştır. Büro yönetimi ve sekreterlik alanındaki ilk ve tek kongre olan Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi 2000 yılından bu yana yapılan köklü bir kongredir. Araştırmada, 2010-2015 yılları arasındaki (2014 hariç-son 5 yıl) kongre kitapları veya dergi özel sayılarında basılan 164 bildiri incelenmiştir. Bildiriler iki aşamada incelenmiş olup; ilk aşamada bildiriler yazarlarına göre; ikinci aşamada araştırma türlerine ve bildiri konularına göre incelenmiştir.

İlk aşamada, iki yazarlı bildirilerin daha çok tercih edildiği (%41'i), bunu sırasıyla üç yazarlı, tek yazarlı ve dört-beş yazarlı bildirilerin takip ettiği görülmüştür. Bildiri yazarlarının büyük çoğunluğu (%84'ü) akademisyendir. Bunların akademik ünvanlarına bakıldığında, öğretim görevlilerinin tüm yıllarda bariz bir üstünlüğü olduğu (%50 ve üstü), ikinci sırada yardımcı doçentlerin geldiği görülmüştür.

Akademisyenlerin mensubu olduğu üniversiteler ele alındığında, her yıl ortalama 23,6 farklı üniversiteden katılım olduğu görülmüştür. 2012 hariç olmak üzere, evsahibi üniversiteden bildiri yazarı olan akademisyen sayısı çok sınırlı olmuştur. Araştırmada en çok göze çarpan sonuçlardan biri de kongreye evsahipliği yapan üniversite öğretim elemanlarının bir sonraki yıl düzenlenen kongreye yazar ya da yürütme kurulu üyesi olarak katılmayıdır. Oysa kongreye evsahipliği yapan üniversite öğretim elemanları kongrenin düzenlenmesi ve nitelikli bildiri hazırlanması konusunda geniş deneyimlere sahiptir. Kongrenin daha geniş kitlelere ulaşması, başarısı ve bildirilerin niteliğinin yükseltilmesi konularında katkıları olması beklenir. Belki bu katılımın neden gerçekleşmediği de ayrı bir araştırma konusu olabilir.

Kongrenin belli aralıklarla veya sürekli biçimde bildiri yazan bir yazar kitlesi (kemik kadro) bulunduğu görülmüştür. Kongreyi sahiplenen ve dolayısıyla kurumsallaşması ve yaşatılmasına önemli katkılar yapan bu yazar kitlesinin yanında; her yıl yeni yeni yazarların kongreye bildiri yazdığı da tespit edilmiştir. Kongreye ilgi duyulduğunu ve bu ilginin tazelenerek devam ettiğini gösteren bu husus, kongrenin sürdürülebilmesi açısından son derece önemlidir.

Akademisyenlerden başka öğretmenler, öğrenciler (farklı düzeylerde) ve kamu-özel sektör uygulayıcıları da kongrede bildiri yazarı olmuştur. Öğrenciler ile kamu-özel sektör uygulayıcısı yazar sayısı 2015'te en yükseğe ulaşmıştır. Akademisyenlerin kamu ve/veya özel sektörden meslek mensuplarıyla birlikte kaleme aldıkları bildiriler teori ve pratiğin yoğrulduğu araştırmaların ortaya çıkması; öğrencilerin öğretim elemanlarıyla birlikte kaleme aldıkları bildiriler de akademik/bilimsel gelişimlerine katkısı bakımından önemlidir.

İkinci aşamada, ele alınan yıllardaki bildirilerin önemli bir çoğunluğu (%76'sı) uygulamalı araştırmalar olduğu görülmüştür. Bu araştırmalarda mülakat, örnek olay gibi yöntemler de kullanılmakla birlikte; büyük çoğunlukla anket yöntemi ve SPSS ile yapılan analizler kullanılmıştır.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı eğitiminin ayrılmaz parçaları olan staj, mezunlar ve öğretim elemanı konularının görece az çalışıldığı görülmüştür. Bilindiği gibi eğitimin başarısı sadece öğrenciler ile ilgili bir

olgu değildir. Öğretim elemanlarının nitelikleri ve öğretim-ders anlatma metotları de öğretim kalitesi açısından incelenmelidir.

Mezunların iş bulma oranları, alanda çalışıp çalışmadıkları, aldıkları eğitimin sektör ihtiyaçları ile ne kadar örtüştüğü, müfredattaki derslerin hangilerinin çalışma hayatında ne kadar katkı yaptığı araştırılmalıdır. Sektörün ve yöneticilerin BYYA mezunlarıyla ilgili görüşleri alınmalı, mezunlardan beklentileri saptanmalı ve eğitim programları bu doğrultuda gözden geçirilmelidir. 2015 yılının teması “Büro Yönetimi ve Sekreterlik Mesleğinde Yönetmelik Beklentiler” olarak belirlendiyse de, bu konuyla ilgili bildiri sayısı çok sınırlı kalmıştır.

BYYA, Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik programı olup, kongreye en az bir kez katılım göstermeyen üniversite verileri de göz önüne alınarak daha geniş bir katılımın sağlanması için yazarlara ve üniversitelere erişim-iletişim gibi konularda öneriler ve belki de özendirici eylemler tartışılmalıdır.

Son olarak araştırma yaparken karşılaşılan veri toplama zorluğuna dikkat çekmekte fayda vardır. 2013 ve 2015 yıllarına ait bildirilere internetten ulaşılabilmiş, 2010-2012 yılları bildirilerine ise internetten ulaşamamıştır. Bildirilerin dışında, bu çalışmada yer verilmesi düşünülen gelen bildiri sayısı, kabul-ret alan bildiri sayısı, geri çekilen bildiri sayısı, bildirili/bildirisiz katılımcı sayısı ve profili gibi bilgilere de ulaşamamıştır. Kongre sonuç bildirilerinde bu tür bilgilere yer verilmesinde fayda vardır. Karşılaşılan bu zorluk, kongrenin daha kurumsal bir hale gelebilmesi noktasında bir eksikliğe işaret etmektedir. Bu noktada kongreye ait kurumsal bir web sayfası oluşturularak; kongre tarihçesi, kurulları, 2000’den buyana düzenlenen kongrelerin programları, bildiri kitapları, sonuç bildirileri burada yayınlanabilir.

KAYNAKÇA

- (2010). 9. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.
- (2011). 10. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Bilecik Üniversite Yayını.
- (2012). 11. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayını
- (2014). *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 12. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Özel Sayısı.
- (2015). *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 14. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Özel Sayısı.
- Çöl, M. ve Genç, Y. (2000). Bir Halk Sağlığı Kongre Kitabındaki Özetlerin Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4), 251-258.
- Erdem, F. (2009). Örgütsel Davranış Araştırmalarında Niş Alanlar Nasıl Belirleniyor? Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Yazını Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 65-78.
- Gürcü, Ö. D. (2014). Türkiye’deki Büro Yönetimi ve Sekreterlik Alanındaki Araştırmalarda Metodolojik Sorunlar: Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Üzerine Bir İnceleme, *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 12. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Özel Sayısı, 228-236.
- Kalyoncu, U., Çınar, M., Demirağ, M. D. vd. (2011). Ulusal Romatoloji Kongrelerinde Sunulan Bildirilerin İrledenmesi: Neredeyiz?, *RAED Dergisi*, 3 (1-2), 6-10.
- Koyuncu, S. C. (2015). Örgütsel Davranış Alanında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler: 2010-2015 Yılları Ulusal İşletmecilik Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme, *İş ve İnsan Dergisi*, 2 (2), 127-135.
- Koyuncu S. C., Şahin, F. ve Çetin F. (2015). Ulusal İşletmecilik Kongresinde Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Araştırmalarda 2010-2014 Yılları Arasında Odaklanılan Konular ve Kullanılan Yöntemler, içinde 14. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, Konya: Eğitim Yayınevi, 791-796.
- ÖSYM. (2015). ÖSYS Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu. <http://osym.gov.tr/belge/1-23560/2015-osys-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-ki-.html>, (Erişim Tarihi: 11.08.2016).
- Özen, Ş. (2001). Türk Yönetim/Organizasyon Yazınında Yöntem Sorunu: Kongre Bildirileri Üzerine Bir İnceleme, *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 89-118.
- Özen, Ş. ve Kalemci, A. (2006). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongrelerinin Türkiye’deki Görgül Araştırma Anlayışının Benimsenmesine Etkisi, içinde 5. *Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı*, İstanbul: Horosan Yayınları, 576-583.

- Özen, Ş. ve Kalemci, A. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin Doğuşu, Kurumsallaşması ve Alana Etkileri, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 79-112.
- Sayılar, Y. (2005). İnsan Kaynakları Yönetim Alanının Türkiye'deki Gelişim Çizgisi: Yönetim Organizasyon Kongreleri Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 147-176.
- Şahin, M. ve Koç. U. (2009), Türkiye'deki Bilgi Yönetimiyle İlgili Araştırmalar: Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongre Bildirilerinin İncelenmesi, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 4 (1), 95-112.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2016). Türkiye'deki Örgütsel Davranış Yazınına Bakış: Örgütsel Davranış Kongrelerinin Yazar ve İçerik Yönünden Ağ Analizi ile İncelenmesi, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 328-354.
- Yozgat, U. ve Kartaltepe, N. (2009). Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitaplarında Yer Alan Bildirilerin Bibliyometrik Profili: Örgüt Teorisi ve Örgütsel Davranış Bildirileri Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 149-165.

S.Ü.S.B.M.Y. BÜRO YÖNETİMİ YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI ÖĞRENCİLERİNİN STAJ YAPTIKLARI BÜROLARIN ERGONOMİK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Abdullah Erden¹, Gülden Gök²

ÖZET

Günümüz bilgi toplumu çağında, değişen teknoloji ile birlikte bilgi ve bilginin üreticisi olan insana verilen önem artmıştır. Bu değişikliklerden iş yaşamı ve çalışma koşulları da etkilenmiştir. Büro teknolojisinin insan sağlığına olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan ergonomi; teknoloji ile insan arasındaki bağı güçlendirmekte, makine-insan uyumunu sağlamak ve böylelikle çalışanların teknolojik yeniliklere daha kısa sürede adapte olmalarına olanak tanımaktadır. Günümüz koşullarında birçok açıdan birbirleriyle rekabet içerisinde olan işletmeler, çalışanlarına sunmuş oldukları ergonomik koşullar ile hem verimliliklerini artırmakta, hem de diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü elde etmektedirler.

Bu çalışmada; Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Staj Yaptıkları Bürolardaki ergonomik koşullar ile verimlilik arasındaki ilişkiyi irdelemek ve ergonominin verimliliğe olan etkisini değerlendirmek amaçlanmaktadır. Henüz ilk iş deneyimlerini staj yaparak kazanmakta olan öğrencilerden staj yaptıkları bürolardaki çalışma koşulları ile ilgili veriler anket yöntemiyle elde edilerek, istatistiki yöntemlerle analiz edilmiş ve tablolar halinde yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ergonomi, büro verimliliği, staj yeri.

EVALUATION OF THE OFFICES IN WHICH THE STUDENTS OF OFFICE MANAGEMENT EXECUTIVE ASSISTANCE SECTION OF S. U. S. S. V. H. S. PERFORM THE POINT OF ERGONOMICS-EFFICIENCY RELATIONSHIP

ABSTARCT

With changing technology, the importance given to the person who is the information and information producer has increased in today's information gathering age. These changes also affected working life and working conditions. Ergonomics which aims at minimizing adverse effects of office technology on human health; strengthens the link between technology and people, enables machine-human compatibility and thus, allows employees to get used to technological innovations sooner.

In today's conditions, companies that compete with each other in many respects increase their productivity and they gain competitive advantage against other businesses with ergonomic conditions that they present to their employees.

The purpose of this study is to examine relationship between efficiency and ergonomic conditions in offices where students of Selçuk University, Social Sciences Vocational School, Secretary and Office Management do their internship and to evaluate effect of ergonomics on efficiency. Data about working conditions of offices where they do their internship were obtained by questionnaire method from students who have earned their first work experience by doing internship, they were analyzed statistically and interpreted in tabular form.

Key Words: Ergonomics, office efficiency, internship place.

¹ Öğr.Gör, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, aerden@selcuk.edu.tr

² Öğr.Gör, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, guldengok@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Mesleki eğitimi büyük kitlelere ulaştıran Meslek Yüksekokulları, çeşitli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan ve ön lisans düzeyinde eğitim-öğretim hizmeti veren yükseköğretim kurumlarıdır. Yaşamakta olduğumuz bilgi çağında görev yapacak işgücünde aranan nitelikler, bugüne kadar işgücünde aranan niteliklerden oldukça farklıdır. Artık, teknolojiyi anlayan, uygulayabilen, teorik bilgisini pratikte kullanabilen, verimli ve kaliteli mal ve hizmet üretebilen işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır (Dursun, 2008).

Meslek Yüksekokulu öğrencilerine getirilmiş olan zorunlu staj uygulaması ile okullarında edindikleri teorik bilgileri sektörde uygulama ve sektörü yakından tanıma olanağı bulma adına büyük önem taşımaktadır. Ayrıca mesleklerini icra ederken kullanacakları teknik araçları inceleyebilme ve kullanabilme imkânı yakalamaktadırlar.

Gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için her geçen gün daha fazla ve daha vasıflı bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bireylerin nitelikli bir şekilde yetiştirilebilmesi için; gerek yükseköğretim düzeyinde karşılaşılacak maliyet, araç-gereç ve öğretim elemanı sorunları; gerekse eğitim sistemlerinin sürekli değişimleri ve yeni gelişmeleri, eğitimde yeni teknolojilerin, yöntem, teknik, bilgi, araç ve gereçlerin kullanımını zorunlu kılmıştır (Can, 2004).

Büro kurumlarının yönetsel faaliyetlerinin yürütüldüğü en önemli birimleridir. Bu nedenle iş yaşamındaki tüm değişimler büro faaliyetlerini de paralelinde değiştirmiştir. Büro yönetimi de iş yaşamı gibi evrim geçirmiştir. Dünyadaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler çalışma alanlarının özellikleri konusunda da belirleyici olmuştur (Bülbül, 2009).

Büro yönetimindeki ana amacın; işlerin, insanların ve makinelerin arasındaki uyumu sağlayıp, en kısa zamanda, en kaliteli biçimde ve en ekonomik şekilde gerçekleştirilmesi ve verimlilik elde edilmesi olduğu söylenebilir (Göral, 1995).

Öğrencilerimizin staj yaptıkları büroların aydınlatma, havalandırma, ısıtma, nem, çalışma yüzeyleri ve donanım gibi ergonomik koşullarının belirlenerek verimlilik üzerine etkilerini araştırmak amacıyla anket uygulanmış, sonuçlar tablolar halinde aktarılmıştır.

ERGONOMİ KAVRAMI

Ergonomi kelime anlamı olarak; ergos-iş nomos-bilim anlamına gelen eski yunanca bir terimdir. Türk Dil Kurumunca bu deyim "İŞ BİLİM" sözcüğü ile Türkçeleştirilmiştir.

Ergonomik deneyimlerden insanlar, bilinçli veya bilinçsiz ilk çağlardan beri yararlanmışlardır. Ancak ergonomi bilim dalındaki ilk çalışmalar F.W. Taylor'a (1856-1915) aittir. 1890'larda, insan iş başarısının artırılması için küreklerin şekli üzerinde çalışmalar yapan Taylor'un çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçladığı bilinmektedir. Bu çalışmalar daha sonraları, zaman-metot çalışmaları olarak adlandırılmıştır (Sabancı, 1999).

Ergonomi, insan ile kullandığı donanım ve çalışma ortamı arasındaki ilişkileri bilimsel olarak inceleyerek uygulama alanına aktaran disiplinler arası bir bilim dalıdır. İnsan mühendisliği veya işbilim olarak da bilinen ergonomi, insan, makine ve işin birbirleriyle en iyi şekilde uyumlaştırılması amacıyla, insanın, fizyolojik, anatomik ve diğer özelliklerini inceler, makine ve işin bu özelliklere uygun olarak tasarlanmasını sağlar. Ergonomi, insanın işinde daha verimli olabilmesi iş görenin, işyerinde sağlık ve güvenlik içinde çalışmasını psikolojik açıdan olumlu bir iş ortamının yaratılmasını ve çalışma hayatının insanlaştırılmasını amaçlar.

Bilindiği gibi ergonomi; insanların anatomik özelliklerini, fizyolojik kapasite ve toleranslarını göz önünde tutarak, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile oluşabilecek, organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan makine-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan, çok disiplinli bir araştırma ve geliştirme alanıdır (Erkan, 1998).

Anatomi, antropoloji, fizyoloji, psikoloji, mühendislik bilimleri, tasarım gibi çalışma alanlarının inceleme alanları ergonominin de inceleme alanını oluşturmaktadır. Değişen yaşam ve iş biçimleri karşısında daha da genişleyen ve zenginleşen içeriği ile ergonomi bilimi, yaşam kalitemizi arttırmaya yönelik olarak çevreyi de dikkate alan özelliği ile *toplam ergonomik yaklaşımı* esas alan bir şekle dönüşmüştür (Erkan, 1988,).

Ergonominin amaçları dikkate alındığında, beklenen sonuçlar ise; İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin temini, yorulmanın ve iş stresinin hafifletilmesi, iş kazalarının ve mesleki risklerin azaltılarak, işgücü kayıplarının önlenmesi ve verimlilik ile paralel olarak kalitenin yükseltilmesidir (Su,2001).

Geniş bir çalışma alanına sahip olan ergonominin çalışma konuları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Vücut duruş ve hareketleri (oturarak veya ayakta çalışma; yük kaldırma, taşıma, itme veya çekme),
- Fiziksel çevre koşulları (aydınlatma, gürültü, titreşim, iklim, havalandırma, zararlı maddeler etkileri ve alınabilecek önlemler),
- İş organizasyonu (çalışma ve mola zamanlarının belirlenmesi, vardiya düzenleri, iş zenginleştirme, iş genişletme, iş rotasyonu),

- İş, görev tanımları ve analizi (iş ve görevlerin tasarlanması, mevcut işlerin ergonomik kriterlere uygunluğunun analiz edilmesi ve uygun işe uygun insanın atanması),
- Zihinsel çalışma ve enformasyon (bilişsel faktörler, zihinsel iş yükü ve ölçülmesi, insan-bilgisayar etkileşimi) (Çakırel ve diğerleri,2013)

Ergonomik Ofis Düzeni

Ofis ergonomisi, çalışma ortamını çalışana uygun hale getirme bilimidir. Biyoteknoloji, insan mühendisliği ya da insan unsuru mühendisliği de denilen ofis ergonomisi, kullanıcının yorgunluk ve rahatsızlığını en aza indirerek verimliliğini artırma yolunda ofis mobilyaları tasarımı ve çalışma ortamı düzenlemesinin uygulamalı bilimidir.

Ofis ergonomisi, çalışma biriminin ergonomik olarak düzenlenmesiyle ilişkilidir. Çalışma hücresi ergonomisi yorgunluk ve kas gerilmelerini engeller; gereksiz hareketleri ortadan kaldırır; konforu artırır. Böylece verimlilik de artar.

Ergonomik bir çalışma birimi fiziksel çevreyi, masa ve koltuk tasarımını, ekran ve klavyenin konumunu, dokümanın yerini, ofis aydınlatmasının yeri ve şiddetini ayarlar ve kontrol eder. Ofis ergonomisinin uygulanmasıyla bilgisayarla uzun süre çalışmadan ileri gelen boyun, omuz ve sırt ağrıları, baş ağrıları, bilek kanalı sendromu gibi rahatsızlıklar çözülür ya da en azından hafifletilir(Baslo, 2002).

Verimlilik Kavramı

Terim olarak verimlilik, herhangi bir üretim süreci sonunda, belli bir dönemde elde edilen çıktının (ya da çıktılar toplamının), bu amaçla aynı dönemde kullanılan girdiye (ya da girdiler toplamına) oranlanması yoluyla hesaplanan bir değerdir. Verimlilik, ulusal ölçekte yaşam standartlarının bir belirleyicisi iken, işletme ölçeğinde ise rekabet gücünün bir belirleyicisidir. Rakiplerinden daha yüksek verimlilik oranlarına sahip bir işletme örneğin bunu fiyatlarına yansıtarak Pazar payını artırabilir ya da daha yüksek kârlar elde edebilir (Demirtaş ve Tokat, 2012). Gerek üretim ve gerekse de hizmet sektörüne ait örgütler için verimli çalışma önemli bir hedef durumundadır. En genel tanımıyla verimlilik, toplam çıktının toplam girdiye oranıdır(Eren, 2001).

İşletmelerin temel kuruluş amaçlarından biri kâr elde etmektir. Bunun için ise, ürettiklerini satabilmeleri gereklidir. Rekabetin hâkim olduğu piyasalarda ürünlerin satılabilmesi ise, rakiplere karşı elde edilecek rekabet üstünlüklerine bağlıdır.

İşletmelerin rekabet gücü kalite ve fiyat üzerine kuruludur. Kaliteli ürünlerin, rakiplere oranla daha düşük fiyatlarla piyasaya sunulabilmesi, rekabet gücünü ve işletmenin gelirlerini artıracaktır. İşgücü diğer faktörlere oranla verimliliğe daha çok etki edebilme potansiyeline sahiptir. İşyerinde işi yapan, yani, üretim faktörlerini harekete geçiren, bunun sonucunda ise, bir ürün veya hizmet meydana getiren insandır. Dolayısıyla işgücünün verimliliği işletme verimliliğine doğrudan ve önemli ölçüde etki edebilmektedir. İşgücü verimliliğinin nasıl artırılabilceği sorusunun cevabı kısaca, yüksek motivasyon olarak verilebilir (Özdemir ve Muradova, 2008).

Literatürde etkililik, etkinlik ve verimlilik kavramları konusunda bir kargaşa yaşanmaktadır. Pek çok bilim adamı etkinlik ve etkililik kavramlarını eşanlamlı olarak kullanılabilmektedir. Bazı araştırmacılar ise, iki kavramın farklı anlamları olduğunu vurgulamaktadırlar. Etkililik daha çok planlara ulaşmanın, verimlilik belli bir çıktının en az maliyetle üretilmesinin, etkinlik ise bir girdi-çıkıtı mekanizması aracılığı ile işleri doğru yapabilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramları farklı şeyler ifade etmesine rağmen çoğu zaman birbirini yerine kullanılmaktadır (Yükçü, vd. 2009).

Verimlilik, özellikle Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkışı ve yayılması ile birlikte, hem sanayide üretim faaliyetlerinin içinde uygulamadan kaynaklanan ve uygulamayı etkileyen yöntem ve tekniklerin geliştirilmesiyle pratik bir varoluş kazanmış, hem de bunların düşünsel plandaki yansımaları olarak ve ekonomi biliminin doğup gelişmesi çerçevesinde teorik düzeyde gelişme göstermeye başlamıştır. Verimlilik tanımlanması kolay, hesaplanması zor bir başarı ölçüsü olarak öteden beri bilinen ve tartışılan bir kavramdır (Odabaşı, 1997).

Verimliliğin, pek çok farklı amaca yönelik olarak uygulanabilecek türleri mevcuttur. Verimlilik türleri; toplam verimlilik, kısmi verimlilik, fiziki ve parasal verimlilik, ortalama ve marjinal verimlilik olarak sınıflandırılabilir (Turaç, 2011).

Ergonomi ve Verimlilik İlişkisi

Genel olarak verimliliği etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Kullanılan hammaddenin yapısı ve kalitesi,
- Uygulanan üretim süreci (teknoloji),
- Üretim araçlarının kullanım derecesi,
- Üretimde süreklilik ve standartlaştırma,
- İnsan gücünün etken kullanımı

Örgütlerin büyümesinde ve gelişmesinde bu denli önemli olan verimliliğe ulaşmak, fiziksel ve parasal üretim kaynakları kadar insan kaynağına önem vermek ve onun yeteneklerinden optimal biçimde yararlanmakla mümkündür. Çünkü bir üretim sisteminin başarıya ulaşmasında en etkili öge kuşkusuz insan kaynağıdır. İnsansız bir üretim sistemi düşünülemez. Tam otomatik sistemlerde bile denetleme işlevini üstlenen insan, sistemin başarısının temel belirleyicisidir. İnsan ögesini yeterince değerlendirmeyen bir sistem tasarımının, uzun dönemde ekonomik olması beklenemez. Üretimde alınacak hiçbir önlem insan gücünün etkinliği ile karşılaştırılmaz. Bu açıdan işin bir bütün olarak çalışana uydurulması verimliliğin önkoşuludur. Diğer yandan herhangi bir iş sistemi içindeki çalışan seçimi, yetiştirilmesi ve adaptasyonu da çalışanın makine ve çevresine uyumu açısından önem taşır. Her iki durumunda da çözüm için doğru sorular sorulmalı ve yanıtlar aranırken mevcut veya araştırma sonucu elde edilecek ergonomik bilgilerden yararlanılmalıdır. Bir sistemin verimli olarak çalışabilmesi için aşağıdaki hususların uyumunun maksimum düzeyde sağlanması gerekmektedir:

- Çalışma yerinin düzeni,
- İş güvenliği ve meslek hastalıkları açısından sistemin tasarımı,
- İş sisteminin amacı gerçekleştirme derecesi,
- -Çevre koşulları,
- Çalışma araçlarının konumu,
- İş organizasyonu,
- Sistem amacına göre insanın yetişme derecesi.

Bilginin ve bilginin üretilme biçimlerinin de ergonomik yapısının yoğun bir şekilde ele alındığı dönemleri yaşıyoruz. Günümüzün koşulları içerisinde değerlendirildiğinde daha ileri düzey ergonomilerin gelişimi söz konusudur. "Yeni Ekonomi" ile şekillenen bu yeni gereksinimler enformasyon şirketlerinin etkinliğinin artması ile ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bilgilerin sistematik bir anlayışla sorunsuz olarak yeni bilgi üretimlerine olanak tanıyabilmesi için paylaşımlarının en ergonomik şekilde gerçekleştirilmesi, mevcut ergonomik standartlara yenilerinin eklenmesi anlamını taşıyor. Bilgi üreten insanın bu işi en yüksek verimle yapmasını, bu sayede ortaya çıkan bilgileri paylaşmasını, daha sonradan kolayca ulaşabileceği veya unutmayacağı şekilde arşivlemesini sağlamak gibi işlevler günümüzün şirketlerinde ciddi ihtiyaçlar haline geldi. Bilgi üretmek için çalışan firmaların işi yürütmek adına geliştirdikleri ergonomik düşünceler, verilerin transfer edilme disiplinleri (bilginin el değiştirme yöntemleri) bilginin üretilmesi için verilen iş emirlerinin anlaşılabilirliğinin garantisinin sağlanması gibi gereksinimlerden doğmaktadır (Kaya, 2008).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın amacı; Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Staj Yaptıkları Bürolardaki ergonomik koşullar ile verimlilik arasındaki ilişkiyi irdelemek ve ergonominin verimliliğe olan etkisini değerlendirmek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünde okuyan ilk stajını yapmış olan 2. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Toplam 205 kayıtlı öğrenciden randum yöntemiyle ulaşılan 148 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem evrenin %72,2'sidir ve evreni temsil eder. Araştırmada; betimsel araştırma modeli kullanılmıştır

Araştırma kapsamındaki öğrencilerin demografik özellikleri ile ilgili bilgilerin elde edilmesi ve de çalışma yeri ergonomisi ve diğer ergonomik ifadeler faktörlerine ait değişkenlerin ölçülebilmesi için örnekleme ait verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Öğrencilerin staj yaptıkları işletmelerin, çalışma yeri ergonomisini ölçmeye yönelik ifadeler ve diğer ergonomik ifadelerdeki bir değişkene katılım derecelerini belirlemek üzere Likert Ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler; (5) Hiç katılmıyorum, (4) Katılmıyorum, (3) kararsızım, (2) Katılıyorum, (1) Tamamen katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Anket uygulaması neticesinde, katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde; SPSS istatistiksel paket programı aracılığıyla Frekans ve Yüzde Dağılımları, kullanılmıştır. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerine uygulanan ölçeğin güvenilirlik derecesi Cronbach Alpha = 0,876 olarak bulunmuştur. Bu oran anketin güvenilir olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Bu bölümde anket sonucu elde edilen verilerin frekans ve yüzde dağılımları, araştırma kapsamında elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Bu kısımda araştırma kapsamındaki öğrencilerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, Sektör türü ve yaş) frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Erkek	50	33.8
Kadın	98	66.2
Toplam	148	100
Sektör Türü		
Kamu Sektörü	80	54.1
Özel Sektör	68	45.9
Toplam	148	100
Yaş		
19-20	98	66.2
21-22	38	25.7
23-24	12	8.1
Toplam	148	100

Tablo.2. Çalışma Ortamının Aydınlatma İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE AYDINLATMA İFADELERİ	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aydınlatması iş ile ilgili tüm detayları görmem için yeterliydi.	60	40.5	78	52.7	8	5.4	-	-	2	1.4
Aydınlatmanın yeterli olup olmadığı belirli aralıklarla ve uygun aletlerle ölçülüyordu.	16	10.8	62	41.9	38	25.7	24	16.2	8	5.4
Aydınlatma parlamayı engelliyordu.	46	31.1	34	23	28	18.9	30	20.3	10	6.8

Tablo yorumlarında tamamen katılıyorum ve katılıyorum seçenekleri olumlu karar bildirdiği için yüzdeler değeri birleştirilerek verilmiştir. Aynı şekilde katılmıyorum ve hiç katılmıyorum seçenekleri de olumsuzluk bildirdiği için yüzdeler değeri birleştirilerek verilmiştir Katılımcıların %93'ü çalışma ortamının aydınlatmalarının detayları görmek için yeterli olduğunu, %54'ü parlamanın engellendiğini, sadece %52'si aydınlatmaların kontrol ve ölçümlerinin belirli aralıklarla yapıldığını belirtmişlerdir.

Tablo.3. Çalışma Ortamının Havalandırma İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE HAVALANDIRMA İFADELERİ	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İç ortamında hava temiz ve sağlıklıydı.	93	62.8	43	29.1	4	2.7	8	5.4	-	-
Havalandırma sistemi havayı temizleyecek ve taze hava sirkülasyonu yapacak şekilde çalışıyordu.	60	40.5	50	33.8	22	14.9	10	6.8	6	4.1

"Katılımcıların %92'si çalışma ortamındaki havanın temiz ve sağlıklı olduğunu, %74'ü havalandırma sisteminin hava sirkülasyonunu sağlayacak şekilde çalıştığını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %11'i havalandırma sistemlerinin iyi çalışmadığını aktarmışlardır.

Tablo.4. Çalışma Ortamının Gürültü İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE GÜRÜLTÜ İFADELERİ	Tamamen Katılıyor		Katılıyor		Kararsız		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gürültü seviyesi rahatsız etmeyecek düzeydeydi.	88	59.5	38	25.7	8	5.4	12	8.1	2	1.4
Çalışma ortamında bireyler arası sözel iletişim kolaylıkla sağlanıyordu.	102	68.9	36	24.3	2	1.4	4	2.7	4	2.7
Gürültü seviyesi belirli aralıklarla ve uygun aletlerle ölçülüyordu.	22	14.9	48	32.4	22	14.9	42	28.4	14	9.5

Katılımcıların %85'i çalışma ortamındaki gürültü düzeyinin rahatsızlık vermeyecek seviyede olduğunu, %93'ü kişiler arası iletişimin kolaylıkla sağlanabildiğini, sadece %47'si gürültü seviyesi ölçümlerinin belirli aralıklarla yapıldığını belirtmişlerdir.

Tablo.5. Çalışma Ortamının Isı-Nem İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE ISI-NEM İFADELERİ	Tamamen Katılıyor		Katılıyor		Kararsız		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hava ısısı yapılan işin gereklerine uygun olarak rahatsız etmeyecek düzeydeydi.	76	51.	44	29.	2	1.4	18	12.	8	5.4
Hava ısısının uygun olup olmadığı belirli aralıklarla ve uygun aletlerle ölçülüyordu.	28	18.	52	35.	28	18.	26	17.	14	9.5
Havanın nemi çalışanları rahatsız etmeyecek düzeydeydi.	60	40.	60	40.	10	6.8	8	5.4	10	6.8

Katılımcıların %81'i çalışma ortamındaki hava ısısı yapılan işin gereklerine uygun olarak rahatsız etmeyecek düzeyde olduğunu, %54'ü hava ısısının uygun olup olmadığı belirli aralıklarla ve uygun aletlerle ölçüldüğünü, %81'si havanın neminin çalışanları rahatsız etmeyecek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo.6. Çalışma Ortamının Bilgisayar Çalışma Alanı İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE BİLGİSAYAR ÇALIŞMA ALANI İFADELERİ	Tamamen Katılıyor		Katılıyor		Kararsız		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Çalışma bilgisayarının ekranında ekran koruyucu vardı.	56	37.8	40	27	26	17.6	16	10.8	10	6.8
Sürekli bilgisayarda çalışmak gözleri yormuyordu.	40	27	32	21.6	30	20.3	36	24.3	60	6.8
Sandalye ve masa yüksekliği ayarlanabiliyordu.	88	59.5	40	27	6	4.1	12	8.1	2	1.4
Çalışma alanı uzanmayı engelleyecek biçimde tasarlanmıştı.	58	39.2	46	31.1	10	6.8	18	12.2	16	10.8
Otururken dizler ve bacaklar için uygun boşluk vardı.	86	58.1	54	36.5	2	1.4	2	1.4	4	2.7

Katılımcıların %65'i Çalışma bilgisayarının ekranında ekran koruyucu olduğunu, %48,6'sı Sürekli bilgisayarda çalışmanın gözlerini yormadığını, %86,5'i Sandalye ve masa yüksekliği ayarlanabildiğini, %70'i Çalışma alanının uzanmayı engelleyecek biçimde tasarlandığını %95'i Otururken dizler ve bacaklar için uygun boşluk olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo.7. Çalışma Ortamının Çalışma Alanı İstatistikleri

ÇALIŞMA YERİ ERGONOMİSİNDE ÇALIŞMA ALANI İFADELERİ	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Belgeleri tasniflemek için yeterli çalışma alanı vardı.	90	60.8	52	35.1	4	2.7	2	1.4	-	-
Büro ortamının renk tasarımı uygundu.	54	36.5	42	28.4	28	18.9	20	13.5	4	2.7
Yaralanmaları engellemek için keskin kenarlardan kaçınılmıştı.	52	35.1	58	39.2	18	12.2	12	8.1	8	5.4
Düzensiz elektrik donanımı ve açık kablolar yoktu.	56	37.8	48	32.4	18	12.2	16	10.8	10	6.8
Yumruk mesafesinden aşağıya ve omuz mesafesinden yukarıya yük kaldırmak engellenmişti.	46	31.1	51	34.5	25	16.9	16	10.8	10	6.8

Katılımcıların %96'sı Belgeleri tasniflemek için yeterli çalışma alanı olduğunu, %65'i Büro ortamında renk tasarımının uygun olduğunu, %74'ü Yaralanmaları engellemek için keskin kenarlardan kaçınıldığını, %70'i Düzensiz elektrik donanımı ve açık kabloların olmadığını, %65,6'sı Yumruk mesafesinden aşağıya ve omuz mesafesinden yukarıya yük kaldırmak engellendiği bir büro ortamı olduğunu belirtmişlerdir.

SONUÇLAR

Anket uygulaması neticesinde, katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde; SPSS istatistiksel paket programı aracılığıyla Yüzdeler tablolar hazırlanmış ve Ki-Kare analiz yöntemi uygulanmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet veya kamu-özel sektör değişkenleri arasında anlamlı farklar bulunamamıştır. Bu durumun yaş aralıkları birbirine çok yakın ve staj yaptıkları yerlerin aynı ilde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma Ortamının Aydınlatma düzeyinin %93 gibi yüksek bir oranla iyi olduğu, parlamanın engellenmediğini belirten %27 ve aydınlatmaların kontrol ve ölçümlerinin belirli aralıklarla yapılmadığını aktaran %22 katılımcı oranı vardır. Öğrencilerin otuz iş günü gibi kısa bir sürede aydınlatma kontrol ve ölçümlere rastlamamış olmaları da mümkündür ancak, verimliliğe önemli etkisi bulunan parlamanın kontrol altına alınması gerekmektedir. Katılımcılar staj yerlerinin iç havanın %92 gibi büyük oranda sağlıklı ve temiz bulmuşlardır.

Katılımcılar staj yerlerinin gürültü seviyesinin iletişim ve çalışma ortamını engellemeyecek seviyede olduğunu ancak %47 oranında katılımcı gürültü ölçümlerinin yapıldığını aktarmıştır. Aynı şekilde havanın ısı ve nem oranından yüksek oranda memnun olunmasına karşın belirli aralıklarda uygun aletlerle ölçüm yapıldığını belirten katılımcı oranı %54'dür. Öğrencilerin kontrol ve ölçümlere rastlamamış olmaları ve ya bu kontrollerin duyu organları ile tecrübeye dayalı bilimsel olmayan yöntemlerle yapılmış olmaları olasılık dâhilindedir diyebilir.

Bilgisayar çalışma alanındaki en önemli problem uzun süre bilgisayar da çalışmanın gözü yorması ve ekran koruyucularının bulunmamasıdır. Çalışma alanı ile ilgili katılımcıların büyük bir bölümü olumlu görüş bildirmişlerdir.

KAYNAKÇA

Baslo, Meltem, Sırt ve Boyun Ağrılarını Önlemek için Ofis Ortamını Düzenlemek

Y. Mim. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi No: 30 • Mayıs 2002; S. 155-165 Ofis Ergonomisi,

Bülbül, Halil İbrahim, Gürbüz Ramazan, (2009). Bürolarda Teknoloji Kullanımı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Can, E. (2004). Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Eğitimlerini Değerlendirmeleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (S. 1). Malatya: İnönü Üniversitesi.

Çakırel, Yasin. Özdemir Karaca, Pınar. Aydınır Çakırel, Öznur. Çakır, İbrahim(2013),

- Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Staj Yaptıkları Büroların Ergonomi- Verimlilik İlişkisi Açısından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl:2013/1, Büro Yönetimi Özel Sayısı S:35,
- Demirtaş Umut Tokat Ekin Verimlilik Yönetiminde Ölçme Ve Teşhis: Bir Kobi Uygulaması Verimlilik Dergisi T.C. Bilim, Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü'nün Yayınıdır Sayı: 2012/3, S:8,
- Dursun, F. (2008), Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Akademik Başarı Düzeylerinin Karşılaştırılması, T.C. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Eren, Erol, Yönetim ve Organizasyon, Beta yayınları, İstanbul, 2001. Sayı:81,
- Erkan, Necmettin. (1988), "Ergonomi", MPM Yayınları, No:373, Ankara.
- Erkan, N. (1998), "Ergonomi, Verimlilik, Sağlık Ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği", MPM Yayınları. Yayın No: 373, Ankara.
- Göral, Gülbin, (1995), Büro Yönetimi Sistemler ve Yaklaşımlar, Sistem Yayıncılık, Ankara.
- Kayaç, Sait (2008), Ergonomi ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri AR&GE Bülten Ağustos –Kurumsal S:32, 33, 34,
- Odabaşı Mesut, Verimlilik Diye Söyleşiler, MPM Yayınları, Ankara 1997.s17
- Özdemir, Selim, Muradova, Terane, Journal of Qafqaz University, Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi, Qafqaz Üniversitesi Bakü- Azerbaycan,
- Sabancı, Alaettin, (1999). Ergonomi, Baki Kitapevi Yayınları, Adana.
- Su, Bayram Ali, (2001), Ergonomi, Atılım üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları, Ankara,
- Turaç, B. T. (2011), Bilişim Teknolojileri Kullanımı ile Verimlilik Arasındaki ilişki:
- Kayseri Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Bir araştırma, T.C. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme An Bilim dalı, Yönetim ve organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde,
- Yükçü, Süleyman. Atağan, Gülşah (2009),Etkinlik, etkinlik ve Verimlilik kavramlarının Yarattığı karışıklık. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler dergisi. Cilt:23, Sayı:4,

ÖNLİSANS PROGRAMLARINA YERLEŞTİRİLEN ÖĞRENCİLERİN YERLEŞTİRİLME BİÇİMLERİNE GÖRE BAŞARI ORANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI, ÇANAKKALE ÖRNEĞİ

Cumhur ERDÖNMEZ¹

ÖZET

Meslek Yüksekokulları nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, belirli bir mesleğe yönelik eğitim ve öğretim veren kurumlardır. İş dünyasının ihtiyacı olan ara elemanı sağlamak üzere kurulan bu okulların sektörün beklentilerine cevap vermediği, iş dünyası tarafından birçok kez dile getirilmiştir. Bunun sonucu olarak, Üniversiteler mesleki eğitime gereken önemin verilmesi konusunda çalışmalar yapmaya başlamıştır. Örneğin, bazı Üniversiteler uygulamalı eğitime ağırlık veren pilot MYO'lar oluşturmuştur. Ardından da three master uygulamasına geçmiştir. Böylece mesleki eğitimin kalitesinin artırılması için yeni yöntem ve metotlar geliştirilmiştir. Ancak, eğitim kalitesinin artırılması yönündeki bu çabaların yanında eğitim alacak öğrencilerin de kalitesinin artırılması gerekmektedir. Meslek yüksekokullarına yerleşen öğrencilerin bir kısmının sınavsız geçiş sistemi ile gelmesi, sınav ile gelen öğrencilerin de düşük puanlarla okullara yerleşmesi ile eğitiminde istenen kalite yakalanamamıştır. Dolayısıyla, birçok olumsuz faktörün bir araya gelmesi sonucu sınavsız geçiş uygulamasından 2017 yılı itibarıyla vazgeçilmiştir. Sınavsız geçiş sisteminin kaldırılması Mesleki eğitimi olumlu veya olumsuz etkilerinin ne olacağı önümüzdeki yıllarda görülecektir.

Çalışmada sınavsız geçiş ile gelen öğrencilerle, ÖSS sınavı ile gelen öğrencilerin başarı durumları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak ve kaldırılan sınavsız geçiş uygulaması ile ilgili değerlendirmeler yapmak çalışmanın ana amaçlarıdır.

Çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencileri temel alınarak yapılmıştır. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencilerinin başarı düzeyleri Meslek Yüksekokullarına yerleştirilme türlerine göre (sınavlı-sınavsız geçiş) incelenmiştir. Bulgular değerlendirilerek sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Sınavsız Geçiş, Başarı Düzeyi, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı.

THE COMPARISON OF SUCCESS RATES ACCORDING TO THE PLACEMENT WAYS OF THE STUDENTS BEING PLACED IN ASSOCIATE DEGREE PROGRAMS, CASE STUDY OF ÇANAKKALE

ABSTARCT

Vocational Schools are institutions that aim at raising qualified human power and provide education and training for a specific profession. It has been mentioned many times by the business world that these schools which were established to provide the intermediate staff that the business world needs do not respond to the industry expectations. As a result, the Universities have begun to work on giving the necessary training for vocational training. For example, some universities have created the pilot vocational schools (VOCs) that give practical training intensively. They then went on to apply three masters. Thus, new methods and innovations have been developed to increase the quality of vocational education. However, in addition to these efforts to increase the quality of education, the quality of the students who will be trained also needs to be increased. The fact that some of the students who are placed in the vocational schools come through the examination-free transition system and some students who come through exam with low scores has caused that the desired quality has not been obtained in their education. Consequently, the combination of many negative factors has resulted in the abandonment of the transition without examination in 2017. The fact that the removal of the examination-free transition system will reveal what the positive or negative effects of vocational training will be in the coming years.

The main aim of the study is to reveal the differences between the successes of the students who come with the examination-free transition and the students who come through the Examination carried out by the Student Selection and Placement Examination (SSPE-OSYS) and make evaluations about the transition without examination removed.

The study has been carried out through the students selected as the baseline of Çanakkale Onsekiz Mart University, Vocational School of Social Sciences, Office Management and Executive Assistance Program. The success levels of students of the Office Management and Executive Assistance Program has been examined according to the types of placement in the

¹ Öğretim Görevlisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, cerdonmez@comu.edu.tr

Vocational Schools (with or without examination transition). Findings have been evaluated and conclusions and suggestions have been made.

Key Words: Examination-Free Transition, Achievement Level, Office Management and Executive Assistant.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında Meslek Yüksekokulları, kamu ve özel sektör kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere kurulmuş eğitim ve öğretim kurumlarıdır. 2547 sayılı Kanun Ön Lisans eğitimi “Ortaöğretim yeterliliklerine dayalı, en az iki yıllık bir programı kapsayan nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan veya lisans öğretiminin ilk kademesini teşkil eden bir yükseköğretimdir.” diye tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi Meslek Yüksekokulları nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, belirli bir mesleğe yönelik eğitim ve öğretim veren kurumlardır.

Meslek liseleri de lisans öğretiminin ilk kademesi olan okullara öğrenci yetiştiren kurumlardır. Ancak bu kurumlardan mezun olan öğrenciler üniversite sınavlarında yeterli başarıyı gösteremedikleri için bu okullara yerleştirilememişlerdir. Zaman içinde meslek liseleri öğrenci bulamaz hale gelince Millî Eğitim Bakanlığı-YÖK bir proje ile bu öğrencilerin önlisans seviyesinde eğitime yerleştirilmesi konusunda işbirliği yaparak “Mesleki ve Teknik Orta ve Yükseköğretim Kurumları Arasında Program Bütünlüğünün ve Devamlılığının Sağlanması Projesi” yasa tasarısı 10 Temmuz 2001 tarihinde 4702 Sayılı Kanun olarak yasalaşmış; 2002-2003 eğitim-öğretim yılı başından itibaren de Meslek Yüksekokulları’na bu yasa uyarınca öğrenci alınmaya başlanmıştır. Buna göre mesleki ve teknik liselerinden mezun olan öğrenciler istedikleri takdirde, bitirdikleri programların devamı niteliğinde veya buna yakın programların uygulandığı, öncelikle kendi mesleki ve teknik eğitim bölgesi içinde yer alan veya bölgesi dışındaki meslek yüksekokullarına sınavsız olarak yerleştirilebilmektedir.

Sınavsız geçiş projesinin başlamasıyla birlikte Meslek Liseleri, öğrenci bulma konusundaki sorunlarının ortadan kalktığı bilinmektedir. Ancak zaman içerisinde önlisans eğitime başlayan öğrencilerden beklenen verimin alınmadığı görülmüştür. Öğrenci başarısızlığı, öğrencilerin uyum problemleri, üniversite öğrencisi olma yönünde yaşanan sorunlar artarak devam etmiştir. Bu konularda yapılan bazı araştırmalarda, öğrencilerin orta öğretimden sonra MYO’larına sınavsız kayıt yaptırmaları ve üniversitede alınan eğitimin öğrencilerde üniversiteye devam ediyormuş duygusu uyandırmadığı (Henden,Tunç, 2005), sınavsız geçiş ile gelen öğrencilerin daha önce alınan eğitim eksiklikleri nedeniyle öğrenci kalitesinde, düşüş yaşandığı bilinmektedir. Bu konuda yapılan “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Akademik Başarı Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı araştırmada, MYO’ya yerleşme durumuna göre; matematik derslerinde sınavla gelen, öğrencilerin sınavsız geçişle gelen öğrencilerden daha başarılı oldukları ortaya koymuştur. Ayrıca, yapılan benzer araştırma bulgularına göre öğrenciler başarısızlıklarının en büyük nedeni olarak, mezun oldukları bir önceki okuldan iyi yetiştirilmediklerini öne sürmüşlerdir. Meslek liselerinden sınavsız geçişle gelen öğrencilerin tüm temel bilimlerden oldukça düşük düzeyde bilgi sahibi oldukları ÖSS sınav sonuçlarının açıklanmasıyla, istatistiksel olarak da ortaya konmuştur. Bununla beraber öğrencilerin bu bilgilere sahip olmayı önemsemek gibi bir kaygı ve tutumlarının da olmadığı yapılan araştırmalarla da ortaya konmuştur (Durukan, vd. 2015).

Sınavsız geçiş sisteminin yarattığı sorunlar arttıkça bu okulların YÖK üzerinde bu sistemin kaldırılması yönünde çeşitli girişimler olmuştur. Bunun sonucunda 2017 yılı itibarıyla sınavsız geçiş uygulaması tamamen kaldırılmıştır. Sınavsız geçiş sisteminin kaldırılması ile Meslek Lisesi’nden mezun olan/olacak öğrencilerin üniversiteye girmeleri, diğer lise mezunlarına göre daha zor olacağı düşünülmektedir.

Çalışmada, “Önlisans Programlarına Yerleştirilen Öğrencilerin Yerleştirilme Biçimlerine Göre Başarı Oranlarının Karşılaştırılması” yapılarak sınavsız geçiş ile gelen öğrenciler ile ÖSS sınavı ile gelen öğrencilerin son 5 yılı incelenerek başarı durumları ortaya konmuştur. Çalışmada Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Öğrenci Bilgi Sisteminden (OBS) elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada öğrencilerin başarı durumları incelenmiş durum tespiti yapıp önerilerde bulunulmaya çalışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Çalışmanın amacı, Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programına kayıt yaptıran öğrencilerden, sınavsız geçiş ve ÖSS sınavı ile yerleştirilen öğrencilerin başarı ortalamalarını belirlemek, sınavsız geçiş veya ÖSS sınavı ile gelen öğrencilerin, yerleştirme türlerinin başarılarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada önlisans öğrencilerinin kayıt türlerine göre başarılarının karşılaştırılmasını ölçmek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan her neyse onları

değiştirme ve etkileme çabası yoktur bu modelde. Bilinmek istenen şey meydandadır. Amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir. Asıl amaç değiştirmeye kalkmadan gözlemektir (Karasar, 1984). Tarama modelinde bilimin gözleme kaydetme, olaylar arasındaki ilişkileri tespit etme, kontrol edilen değişmez ilişkiler üzerinde genellemelere varma vardır. Yani bilimin tasvir fonksiyonu ön plandadır (Yıldırım,1966).

Çalışmada mezun olan öğrenciler ile aktif kayıtlı olan öğrenciler dikkate alınmış, kaydını sildiren öğrenciler dikkate alınmamıştır. Çalışma konusu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir. Araştırma sonucunda, Çağlar ve Türeli (2005)'nin "Meslek Yüksekokullarına sınavsız geçişle ve ÖSS puanı ile gelen öğrencilerin genel başarı oranlarının karşılaştırılması" isimli çalışması referans olarak alınmıştır.

Çalışmanın veri kaynağını, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci Bilgi Sistemi (ÇOMÜ-OBS) içerisinde kayıtlı olan ve diploma almaya hak kazanmış öğrenciler ile mezun olamamış öğrenciler oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 16.0 programında değerlendirilmeye alınmış ve analize tabi tutulmuştur. Araştırmada başarı olarak öğrencilerin Genel Not Ortalamaları ele alınmıştır. Öncelikle öğrencilerin başarılarında MYO'na yerleştirilme şekli, öğrenim türü ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Bağımsız çift örneklem t testine araştırılmıştır. Öğrencilerin MYO'na giriş yıllarına göre başarı puanları arasında fark olup olmadığı ise Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir.

Veriler öğrencilerin cinsiyeti, kayıt türü ve Genel Not Ortalamalarından (GNO) oluşmaktadır. Programın öğrenci kontenjanı; Normal Öğretim için 40 ve İkinci Öğretim için 40 olmak üzere toplam 80 öğrencidir. Ancak YÖK programların kontenjanlarına resen her yıl ortalama 5-6 öğrenci fazla yerleştirdiğinden kontenjanlar değişiklik göstermektedir.

Araştırmanın evrenini 2010-2014 yılları arasında (son 5 yıl) Çanakkale Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programına kayıt yaptıran öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan öğrencilerden kayıt sildiren öğrenciler çıkarılmış, toplam 303 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmada kullanılacak veriler 2017 Ocak ayı itibarıyla alınmaya başlanmış, 2017 Mart ayı itibarı ile analizler yapıp sonuçlar değerlendirilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programına kayıtlı 303 öğrencinin demografik özellikleri; dağılım ve yüzde analizleri yapılmıştır. Buna göre; cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	192	63,34
Erkek	111	36,63
Toplam	303	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin %63.34'ü kadın, %36.63'ü erkek öğrencilerden oluşmaktadır.

Çalışmada 2010-2014 yılları arasında kayıt yaptıran öğrenciler incelenmiştir. 2016 yılı mezunları da dahil olmak üzere 5 yıl geriye giderek veri taraması yapılmıştır. 2010-2014 yılı itibarı ile kayıt yaptıran Normal Öğretim ve İkinci Öğretim öğrencilerin kontenjan sayısı, kayıt sildiren, mezun ve halen aktif öğrencilerin genel durumu Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: 2010-2014 Yılları Arasında Kayıt Yaptıran Öğrencilerin Genel Durumu

Kayıt Yılı	Kontenjan	Kayıt Sildiren	Toplam Öğrenci	Mezun Öğrenci	Halen Öğrenci	Aktif
2010 N.Ö	40	17	23	10	13	
2010 İ.Ö.	46	33	13	12	1	
2011 N.Ö	44	8	36	15	21	
2011 İ.Ö.	46	16	30	27	3	
2012 N.Ö	44	12	32	16	16	
2012 İ.Ö.	46	14	32	24	8	
2013 N.Ö	46	13	33	19	14	
2013 İ.Ö.	46	11	35	29	6	
2014 N.Ö	46	8	38	17	21	
2014 İ.Ö.	46	15	31	24	7	
TOPLAM	450	147	303	193	110	

Çalışma kapsamında, 2010 yılında BYYA Normal Öğretim Programına 40 öğrenci yerleştirilmiştir. Bu kayıtlı öğrencilerden 17'si daha sonra kayıt sildirmiştir. Kayıt silme sonrasında, kayıtlı 23 öğrenciden 10 öğrenci mezun olmuştur. Halen mezun olamayan 13 öğrenci aktif olarak gözükmemektedir.

2010 yılında İkinci Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş bu öğrencilerden 20'si kayıt yaptırmamıştır. 26 öğrenciden 13 öğrenci kaydını sildirmiş ve geriye 13 öğrenci kalmıştır. Bu öğrencilerden 12'si mezun olmuş 1 öğrenci ise halen aktif olarak gözükmemektedir.

2011 yılında Normal Öğretim Programına 44 öğrenci yerleştirilmiş 8 öğrenci kayıt sildirmiştir. Kalan 36 öğrenciden 15 öğrenci mezun olmuş ve halen mezun olamayan 21 öğrenci bulunmaktadır.

2011 yılında İkinci Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş bu öğrencilerden 16 öğrenci kaydını sildirmiş ve geriye 30 öğrenci kalmıştır. Bu öğrencilerden 27'si mezun olmuş 3 öğrenci ise halen aktif olarak gözükmemektedir.

2012 yılında Normal Öğretim Programına 44 öğrenci yerleştirilmiş 12 öğrenci kayıt sildirmiştir. Kalan 32 öğrenciden 16 (%50) öğrenci mezun olmuştur.

2012 yılında İkinci Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş bu öğrencilerden 14 öğrenci kaydını sildirmiş ve geriye 32 öğrenci kalmıştır. Bu öğrencilerden 24'ü mezun olmuş 8 öğrenci ise halen aktif olarak gözükmemektedir.

2013 yılında Normal Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş 13 öğrenci kayıt sildirmiştir. Kalan 33 öğrenciden 19 (%57,57) öğrenci mezun olmuş ve halen mezun olamayan 14 öğrenci bulunmaktadır.

2013 yılında İkinci Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş bu öğrencilerden 11 öğrenci kaydını sildirmiş ve geriye 35 öğrenci kalmıştır. Bu öğrencilerden 29'u mezun olmuş 6 öğrenci ise halen aktif olarak gözükmemektedir.

2014 yılında Normal Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş 8 öğrenci kayıt sildirmiştir. Kalan 38 öğrenciden 17 (%44,73) öğrenci mezun olmuş ve halen mezun olamayan 21 öğrenci bulunmaktadır.

2014 yılında İkinci Öğretim Programına 46 öğrenci yerleştirilmiş bu öğrencilerden 15 öğrenci kaydını sildirmiş ve geriye 31 öğrenci kalmıştır. Bu öğrencilerden 24'ü mezun olmuş 7 öğrenci ise halen aktif olarak gözükmemektedir.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) Programına kayıtlı öğrencilerin yerleştirilme türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre ÖSYM ile yerleşen öğrencilerin başarı puanı sınavsız geçiş yapan öğrencilerin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur ($t=6,361$ $p=0,0001$).

Tablo 3: Öğrencilerin yerleştirme türüne göre başarı puanları

Yerleşim şekli	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
ÖSYM ile Yerleşen	204	2,0465	,64922	6,361	0,0001
Sınavsız Geçiş	99	1,5252	,70879		

BYYA Programına kayıtlı öğrencilerin, öğrenim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre II. öğretim öğrencilerin başarı puanı Normal öğretim öğrencilerinin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur ($t=6,623$ $p=0,0001$).

Tablo 4: Öğrencilerin öğrenim türüne göre başarı puanları

Öğrenim şekli	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Normal Öğretim	162	1,6398	,75420	6,623	0,0001
İkinci Öğretim	141	2,1477	,54698		

BYYA Programına kayıtlı öğrencilerin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre kadın öğrencilerin başarı puanı Erkek öğrencilerinin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur ($t=3,225$ $p=0,001$).

Tablo 5: Öğrencilerin cinsiyetine göre başarı puanları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Kadın	192	1,9749	,67248	3,225	0,001
Erkek	111	1,7054	,74730		

BYYA Programına kayıtlı öğrencilerin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi göre giriş yılına göre

öğrencilerin başarı puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F=1,893$ $p=0,112$) tablo incelendiğinde de ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin giriş yılına göre başarı puanları

Giriş yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
10	36	1,6203	,78463	1,893	0,112
11	66	1,8850	,82930		
12	64	1,8348	,66548		
13	68	2,0122	,61600		
14	69	1,9055	,65920		
Total	303	1,8762	,71157		

Öğrenciler bir bütün olarak ele alınmış ve giriş yılı hariç başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıkların her bir öğretim türü içinde nasıl olduğunu görebilmek için öğrenciler, öğrenim türüne göre de kendi içlerinde incelenmiştir. Normal öğretim öğrencilerinin başarıları ele alınmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Normal Öğretim öğrencilerinin, yerleşim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre ÖSYM ile yerleşen öğrencilerin başarı puanları yerleşim türü sınavsız geçiş olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur ($t=2,827$ $p=0,005$). Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 7: Normal Öğretim öğrencilerinin yerleştirme türüne göre başarı puanları

Yerleşim şekli	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
ÖSYM İle Yerleşen	67	1,8351	,77167	2,827	0,005
Sınavsız Geçiş	95	1,5021	,71401		

Normal Öğretim öğrencilerinin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre cinsiyeti kadın olan öğrencilerin başarı puanları cinsiyeti erkek olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur ($t=2,64$ $p=0,005$).

Tablo 8: Normal Öğretim öğrencilerinin cinsiyetlerine göre başarı puanları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Kadın	108	1,7484	,70840	2,64	0,009
Erkek	54	1,4226	,80166		

Normal Öğretim öğrencilerinin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($F=1,385$ $p=0,242$). Aynı seviyedeki öğrencilerin programa yerleştirildiği düşünüldüğünde çıkan sonucun birbirine yakın olması normal görülmektedir.

Tablo 9: Normal Öğretim öğrencilerinin giriş yılına göre başarı puanları

Giriş yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
10	23	1,3843	,85402	1,385	,242
11	36	1,5417	,84276		
12	32	1,6516	,73163		
13	33	1,8112	,64780		
14	38	1,7287	,68834		
Total	162	1,6398	,75420		

İkinci öğretim öğrencilerinin başarılarının cinsiyete ve yerleştirilme türüne göre fark olup olmadığı da incelenmiştir. İkinci Öğretim öğrencilerinin cinsiyete göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

II. Öğretim öğrencilerinin, yerleşim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($t=0,278$ $p=0,781$). Ancak burada sınavsız geçiş yapan öğrenci sayısı oldukça az bulunmuştur. Sınavsız geçişle öncelikle

normal öğretim kontenjanına yerleştirilme yapılmaktadır. İkinci öğretim kontenjanına bu nedenle çok az öğrenci sınavsız geçişle yerleştirilebilmektedir.

Tablo 10: İkinci Öğretim öğrencilerinin yerleştirme türüne göre başarı puanları

Yerleşim şekli	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
ÖSYM İle Yerleşen	137	2,1499	,55439		
Sınavsız Geçiş	4	2,0725	,14500	,278	,781

İkinci Öğretim öğrencilerinin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre cinsiyeti kadın olan öğrencilerin başarı puanları cinsiyeti erkek olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur ($t=3,222$ $p=0,002$).

Tablo 11: İkinci Öğretim öğrencilerinin cinsiyetlerine göre başarı puanları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Kadın	84	2,2661	,49110		
Erkek	57	1,9733	,58183	3,222	0,002

II. Öğretim öğrencilerinin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($F=1,385$ $p=0,242$). Sınavla yerleştirilen öğrenciler genel olarak birbirine yakın puanla geldiği düşünüldüğünde aynı seviyedeki öğrencilerin başarı puanlarının da birbirine yakın olmasının normal olduğu düşünülmektedir.

Tablo 12: İkinci Öğretim öğrencilerinin giriş yılına göre başarı puanları

Giriş yılı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
10	13	2,0377	,40376	1,250	,293
11	30	2,2970	,60197		
12	32	2,0181	,54349		
13	35	2,2017	,52594		
14	31	2,1223	,55897		
Total	141	2,1477	,54698		

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Meslek Yüksekokulları nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, belirli bir mesleğe yönelik eğitim ve öğretim veren kurumlardır. İş dünyasının ihtiyacı olan ara elemanı sağlamak üzere kurulan bu okulların sektörün beklentilerine cevap vermediği, iş dünyası tarafından zaman zaman dile getirilmiştir. Birçok olumsuz faktörün bir araya gelmesi sonucu sınavsız geçiş uygulamasından 2017 yılı itibariyle kaldırılmıştır.

Çalışmada Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programına kayıt yaptıran öğrencilerin 2010-2014 yılları arasındaki genel başarı durumları incelenmiştir. Programa 5 yıl içinde kayıt yaptıran toplam 450 öğrenciden 147'si kaydını sildirmiş kalan 303 öğrenciden 193'ü mezun olmuş ve 110 öğrenci halen mezun olmayı beklemektedir. Dolayısıyla, toplam yerleşen öğrencinin %42'si mezun olmuştur. Kayıt yaptıran devam eden 303 öğrencinin ancak %63.90'ı mezun olmayı başarabilmiştir. Cinsiyete göre başarı ortalamalarına bakıldığında toplam kayıtlı 303 öğrencinin 111'i erkek, 192 kız öğrenciden oluşmaktadır. 111 erkek öğrenciden 62 öğrenci %55.85'i mezun olmuş, 192 kız öğrenciden ise 131 öğrenci %68.22'si mezun olmuştur. Programa kayıt yaptıran öğrenci sayısının %36.63'ü erkek, %63.36'sı kız öğrencilerden oluşmaktadır. Programı kız öğrencilerin daha çok tercih ettiği görülmüştür.

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (BYYA) Programına kayıtlı öğrencilerin yerleştirilme türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız çift örneklem t testi ile araştırılmıştır. Bağımsız çift örneklem t testine göre ÖSYM ile yerleşen öğrencilerin başarı puanı sınavsız geçiş yapan öğrencilerin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, sınavsız geçiş ile gelen öğrencilerin kendilerini yetiştirmedikleri, ders çalışma alışkanlığının yeterince oluşmadığı, Üniversiteyi kazanmak için sınava girmek gerekmediğini bildiklerinden yeterince çalışmadıkları düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada alışkanlığının Üniversite hayatında aynen devam ettiği düşünülmektedir.

BYYA Programına kayıtlı öğrencilerin, öğrenim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan incelenmiş II. öğretim öğrencilerin başarı puanı Normal öğretim öğrencilerinin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur.

BYVA Programına kayıtlı öğrencilerin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan incelenmiş kadın öğrencilerin başarı puanı Erkek öğrencilerinin başarı puanından daha yüksek bulunmuştur.

BYVA Programına kayıtlı öğrencilerin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğrenciler bir bütün olarak ele alınmış ve giriş yılı hariç başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıklar her bir öğretim türü içinde nasıl olduğunu görebilmek için öğrenciler öğrenim türüne göre de kendi içlerinde incelenmiştir. Normal öğretim öğrencilerinin başarıları ele alınmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Normal Öğretim öğrencilerinin, yerleşim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılıklar belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre ÖSYM ile yerleşen öğrencilerin başarı puanları yerleşim türü sınavsız geçiş olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

Normal Öğretim öğrencilerinin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılıklar belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre cinsiyeti kadın olan öğrencilerin başarı puanları cinsiyeti erkek olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

Normal Öğretim öğrencilerinin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

İkinci öğretim programı öğrencileri bir bütün olarak ele alınmış ve giriş yılı hariç başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıklar her bir öğretim şekli içinde nasıl olduğunu görebilmek için öğrenciler öğrenim türüne göre de kendi içlerinde incelenmiştir.

II. Öğretim öğrencilerinin, yerleşim türüne göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Bunun nedeni ikinci öğretim programına sınavsız geçiş ile gelen öğrenci sayısı oldukça az olmasıdır.

İkinci Öğretim öğrencilerinin, cinsiyetine göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen farklılığa göre cinsiyeti kadın olan öğrencilerin başarı puanları cinsiyeti erkek olan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

II. Öğretim öğrencilerinin, giriş yılına göre başarı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı TYVA ile araştırılmış ve anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Tüm yıllar içinde ÖSS sınavı ile gelen öğrencilerin sınavsız geçiş ile yerleşen öğrencilere göre daha başarılı olduğu, ikinci öğretim öğrencilerinin de normal eğitim öğrencilerine göre daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Öğrenci başarıları ile ilgili olarak daha önce yapılan birçok çalışmada sınavsız geçişle gelen öğrencilerin ÖSS sınavı ile yerleşen öğrencilere göre başarılarının daha düşük olduğu ortaya çıkarılmıştır. (Çağlar, Türel, 2005; Kelecioğlu, 2006; Akyurt ve diğerleri 2008; Eldemir, 2009). Dolayısıyla bu durum yapılan çalışmanın sonuçlarını da desteklemektedir. Öğrencilerin daha önce mezun oldukları liselerden yeterli eğitim almadıkları, ya da alamadıkları, iyi yetişmedikleri veya yetiştirilmedikleri, temel bilimlerde olsun, meslek derslerinde olsun düşük düzeyde bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Burada en büyük sorun ise öğrencilerin bu durumu önemsemedikleri, herhangi bir kaygı da taşımamalarıdır. "Lise bitince nasıl olsa Üniversiteye (MYO'larına) sınavsız olarak gireceklerini, Üniversitede okumayı garanti altına aldıkları düşüncesiyle kendilerini yetiştirmedikleri düşünülmektedir(Tunç, 2005). Yapılan çalışmada bu düşünceleri desteklemektedir.

2017 yılı ÖSS sınavına 2.265.844 öğrenci başvurmuş 2.161.438 kişinin sınavı geçerli sayılmıştır. Sınavsız geçişte kaldırılmıştır. Sınavsız geçiş uygulamasından 2016 ve 2017 yıllarında yaklaşık 78.000 öğrenci bu haktan yararlanmış. Meslek lisesindeki öğrenciler sınavsız geçiş uygulamasının değerini bilmedikleri, ÖSS sınavıyla artık bu okullara yerleşmek için rakiplerinin çoğaldığı ve yerleştirilmelerinin zor olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretime Geçiş Sınavında uygulanan 140 baraj puanının 150'ye çıkartılmasına karar vermiştir. (Barajın 140 puandan 150 puana çıkartılması, başarı beklentisinin yüzde 10'dan yüzde 12,5'a çıkması yani 16 ham puan eşliğinin 20 ham puana yükselmesi anlamını taşımaktadır.)

Sınavsız geçiş uygulamasının kaldırılması kararı olumlu olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin hiç çaba sarf etmeden bu okullara geldikleri, nasıl olsa üniversiteye yerleşirim düşüncesiyle yeterince kendilerini yetiştirmedikleri düşünülmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta; bu öğrencilerin yeterince iyi eğitim almadıkları/alamadıkları, geldikleri liselerde verilen eğitimin ve öğretmenin rolü de unutulmamalıdır.

Öğrencilere bu durum sorulduğunda; çeşitli nedenlerle derslerin boş geçtiği, alan öğretmenlerinin olmadığı vb. şikayetleri cevap olarak söylemişlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı, ders müfredatlarının iyileştirilmesi konusunda üzerine düşeni yapmalı, bu okullara öğretmen yetiştiren kurumlar nitelikli öğretmen yetiştirme konusunda gereğini yapmalıdır.

Geleceğimiz olan gençlerin iyi eğitim almaları, eğitimin devamı niteliğindeki MYO'lar başta olmak üzere Üniversiteye geldiklerinde zorluk yaşamamaları için "okul-öğrenci" işbirliği ile bu sorunların çözülmesi gerekmektedir.

Öneri olarak; Baraj puanının arttırılmasıyla daha kaliteli öğrencilerin Yükseköğrenime yerleşmeleri sağlanacağı, belki bu sayede sınava girecek öğrencilerin daha çok ders çalışmaları, kendilerini yetiştirmeleri ve eğitimin kalitesinin arttırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak, Meslek Lisesi mezunlarının devamı niteliğinde olan Meslek Yüksekokullarına yerleştirilmeleri konusunda da yeni düzenlemeler yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Meslek liselerinden mezun olan başarılı öğrencilerinde yükseköğretime devam edebilmeleri konusunda yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Alt yapıdan yetişerek gelen öğrenciler, düz liseden gelen öğrencilere göre mesleki eğitimi bilerek geldikleri de unutulmamalıdır. Sınav sistemden kaynaklanan sorunlar çözümlenmeli ve Meslek Lisesi mezunlarına mutlaka bir alan sınavı yapılmalıdır. Matematik, fizik, kimya, biyoloji vb. dersleri görmeyen öğrencilere sadece bu konularda soru sormak sınavda bu öğrencilerin yarışa eşit başlamamasına neden olmaktadır.

Meslek liselerinden mezun olan öğrenciler hiç sınavına girmeden, emek sarf etmeden Meslek Yüksekokullarına giremeyeceklerini bilmelidirler.

Lise eğitimleri sırasında kendilerini yetiştirip, emek sarf ederek MYO'larına gelmeleri halinde, verilen eğitimin önemini daha iyi kavrayacakları söylenebilir.

İş dünyasının arzuladığı nitelikli ara eleman ihtiyacının yetiştirilmesi için öğrencileri yetiştiren okulların öğretmen, araç gereç donanım eksikliklerinin giderilmesi, nitelikli eğitim verilmesi için çaba harcanması, öğrencilerin de kendilerine düşen görevi, yerine getirmeleri halinde başarıya ulaşılacağı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Akyurt, N., Şahin, H., Demirbaş, B., Özkan, N., Gayef, A., Bekiroğlu, N., ve Turoğlu, H.T. (2008). "Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu'na Sınavlı ve Sınavsız Geçiş İle Kayıt Yaptıran Öğrencilerin Mezuniyet Başarılarının Karşılaştırılması", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi* 3(7), 155-169.
- Çağlar N., Türel N., (2005), "Meslek Yüksekokullarına sınavsız geçişle ve ÖSS puanı ile gelen Öğrencilerin genel başarı oranlarının karşılaştırması", *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y.2005, C.10, S.2s. 369-377.*
- Durukan, S., Aygün, M., Aydın, İ. ve Diril.,H.Z., (2015) "Mesleki ve Teknik Eğitimde Sınavsız Geçişle ve Sınavla Gelen Öğrencilerin Matematik Başarılarının Değerlendirilmesi" *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching* Ağustos Cilt:4 Sayı:3 Makale No: 24 ISSN: 2146-9199
- Eldemir, M. (2009), "Üniversite Sınavıyla ve Sınavsız Geçişle Gelen Öğrencilerin Türk Dili Dersindeki Başarıları Üzerine Bir Karşılaştırma", *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-4
- Henden R., Tunç A. (2005). Mesleki ve teknik öğretimde sınavsız geçiş uygulamaları. *Milli Eğitim Dergisi*, 165, s.59.
- Karasar, Niyazi, (1984). "Bilimsel Araştırma Metodu", Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.
- Kelecioğlu, H. (2006). "Meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş sisteminde öğrenci başarısına ilişkin öğrenci ve öğretim elemanlarının görüşleri", *Eurasian Journal of Educational Research*, 24, pp, 123-133
- Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarından Meslek Yüksekokullarına Sınavsız Geçiş Uygulama Esasları (2002-2). (<http://www.yok.gov.tr/documents/>)
- Tunç, A. (2005) "Meslek Yüksek Okullarına Sınavsız Geçişin Değerlendirilmesi" *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2005, s. 75-81
- Yıldırım C. , (1966), "Eğitimde Araştırma Metotları" Ankara: Akyıldız Matbaası.
- 2017 YGS Sayısal Bilgiler (<http://dokuman.osym.gov.tr>)

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMI MEZUNLARININ DİKEY GEÇİŞ SORUNU: İŞLETME LİSANS PROGRAMINA GEÇİŞ

Özgür Doğan GÜRCÜ¹, Cihat ÇETİN², Cansu ÖZTÜRK³

ÖZET

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı mezunlarının dikey geçiş yapabilecekleri lisans programlarının sınırlı olması, özellikle işletme lisans programına geçiş yapılamaması, yıllardır dile getirilen sorunlardan biridir. Ancak literatürde bu sorunu bilimsel yöntemlerle ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı böyle bir sorunun var olup olmadığının ve büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programının işletme lisans programına uyumluluğunun tespiti olarak belirlenmiştir. Bu amaçla çeşitli ön lisans programlarının ders planları ve içerikleri içerik analizine tabi tutulmuş ve bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Ders planları ve içerikleri karşılaştırıldığında işletme yönetimi ön lisans programından (%52) sonra en yüksek ön lisans ders uyumu gösteren program büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programıdır (%51). Odak grup görüşmesinin bulguları da büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programının işletme lisans programına geçiş yapabilmesinin uygun olacağı yönünde değerlendirilebilir. Program mezunlarının başta işletme programı olmak üzere, geçiş yapabilecekleri lisans programlarının sayısının artırılması, bu maksatla gerekli çalışmaların başlatılması gerektiği düşünülmektedir

Anahtar Kelimeler: DGS, İşletme, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı

GRADUATE TRANSFER PROBLEM OF THE OFFICE MANAGEMENT AND EXECUTIVE ASSISTANT PROGRAM GRADUATES: TRANSFER TO BUSINESS GRADUATE PROGRAM

ABSTRACT

One of the most common problems of office management and executive assistant program is graduate transfers, especially the inability to transfer to business graduate program. Therefore the purpose of the study is to determine both the problem description and the compatibility of the transfer. For this purpose, content analysis and focus group interviews were conducted. The course similarity ratio of office management and executive assistant program with business program is %51. The findings of the focus group interviews also considered it appropriate that the transfer. It is necessary to increase the number of degree programs will be able to transfer especially business program.

Keywords: Graduate Transfer Exam, Business, Office Management and Executive Assistant

¹ Öğretim Görevlisi, Yalova Üniversitesi, ozgurgurcu@gmail.com

² Öğretim Görevlisi, Yalova Üniversitesi, cihatcetin@gmail.com

³ Öğretim Görevlisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, cansuu.ozturk@gmail.com

GİRİŞ

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı mezunlarının dikey geçiş yapabilecekleri lisans programlarının sınırlı olması, özellikle işletme lisans programına geçiş yapılamaması, yıllardır dile getirilen sorunlardan biridir. Ancak literatürde bu sorunu bilimsel yöntemlerle ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın amacı böyle bir sorunun var olup olmadığının ve büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programının işletme lisans programına uyumluluğunun tespiti olarak belirlenmiştir.

İşletme ile ilişkilendirilebilecek ön lisans programları göz önüne alındığında, bu programların genellikle işletmenin bir veya birkaç işlevine (örn. Pazarlama, Muhasebe vb.) odaklandığı görülebilir. Bu noktada bazı temel tanımlamalara ihtiyaç duyulmaktadır.

İşletmenin işlevlerinde en temele inildiğinde ilk bilimsel yaklaşım, Yönetimsel Kuramın öncüsü Henry Fayol'un görüşlerini içerir. İşletmeler bir bütün olarak incelendiğinde çok çeşitli görevlerin birbirine bağlı ve iç içe yürütüldüğü görülür. Fayol da bu faaliyetleri altı bölüme ayırmıştır (Baransel, 1979):

- Yönetim faaliyetleri (Planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon, denetim),
- Teknik ya da üretim faaliyetleri,
- Ticari faaliyetler (Satın alma, satış, pazarlama),
- Finansal işlemler (Gerekli fonların sağlanması ve yönetim),
- Muhasebe işlemleri (Envanter, gelir-gider hesapları),
- Güvenlik faaliyetleri olarak sıralamıştır.

Büro yönetimi kitapları incelendiğinde ise şu temel tanımlara rastlanmaktadır;

Büro Yönetimi: Büro işlerinin planlanması, organizasyonu ve kontrol edilmesidir. Bir yönetici, büro yöneticisi olsun veya olmasın, belli ölçüde büro işleri ve büro yöneticiliği yapar. Bu nedenle büro yönetimi örgütün bütün kademelerindeki yöneticiler tarafından yerine getirilir (Tutar ve Altınöz, 2008). İşletmelerin çeşitli işlerinin yürütüldüğü bölümler olan bürolarda yapılan işler, ortak amaç ve hedeflere ulaşmak için tepe yönetim tarafından yapılan stratejik plan ve politikaların uygulanıp çalışanların, araç-gereçlerin ve diğer kaynakların koordinasyonunun sağlanması, yönetilmesi ve denetlenmesidir (Koç ve Topaloğlu, 2008).

Görüldüğü üzere büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programı temelde işletmelerin "yönetim" işlevi üzerine kuruludur.

Örneğin muhasebe işlevi üzerine kurulu muhasebe ön lisans programına, işletme lisans programı dâhil 26 ayrı lisans programına geçiş imkânı sağlanmıştır. Yine ticari faaliyetler işlevi üzerine kurulu pazarlama ön lisans programı incelendiğinde de işletme lisans programı dâhil 26 ayrı lisans programına geçiş imkânı sağlandığı görülmektedir. Ancak büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programı mezunları yalnızca 7 lisans programına geçiş yapabilmektedir ve bu programların arasında işletme lisans programı mevcut değildir (2016 DGS Kılavuzu).

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programını tercih eden öğrencilerin, 2 yıllık ön lisans eğitimini tamamladıktan sonra DGS (Dikey Geçiş Sınavı) ile geçiş yapabilecekleri 4 yıllık lisans programlarının listesi şu şekildedir (2016 DGS Kılavuzu);

- Halkla İlişkiler
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
- Halkla İlişkiler ve Tanıtım
- İşletme Bilgi Yönetimi
- Reklamcılık ve Halkla İlişkiler
- Sağlık Kurumları İşletmeciliği
- Yönetim Bilişim Sistemleri

Diğer yandan işletme lisans programına geçiş yapabilen ön lisans programlarının listesi ise şu şekildedir (2016 DGS Kılavuzu);

Tablo 1: DGS ile örgün olarak İşletme Bölümü lisans eğitimine geçiş yapabilen ön lisans programları

Ağırlama hizmetleri,	İnsan Kaynakları Yönetimi	Satış ve Reklam Yönetimi Halkla İlişkiler
Bankacılık ve Sigortacılık,	İnternet ile Pazarlama	İlişkiler
Banka ve Sigorta Yönetimi,	İş Sağlığı ve Güvenliği	Satış Yönetimi
Bankacılık,	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	Sigortacılık
Bilgi Yönetimi,	İş İdaresi	Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği
Bilgi Yönetimi (İnternet),	İşletme	Spor Yönetimi
Bilgisayar Destekli Muhasebe,	İşletmecilik	Tarım İşletmeciliği ve Pazarlama
Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi	İşletme Yönetimi	Tarımsal Kooperatifçilik
Uygulama,	İşletme-Muhasebe	Tarımsal İşletmecilik
Bilişim-Yönetim,		Tarımsal Pazarlama

Borsa ve Finans, Çağrı Merkezi Hizmetleri, Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Deniz Ulaştırma ve İşletme Deniz ve Liman İşletme Deniz ve Liman İşletmeciliği Denizcilik Dış Ticaret Dış Ticaret ve Avrupa Birliği e-Ticaret Elektronik Ticaret Emlak ve Emlak Yönetimi Emtia Borsası Endüstriyel Yönetim Enerji Tesisleri İşletmeciliği Finans Finans ve Muhasebe Gayrimenkul Yönetimi Genel Çalışmalar Genel İşletme Girişimcilik ve Proje Yönetim Asistanlığı Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği İnsan Kaynakları	İşletme Organizasyonu ve Çiftlik Yönetimi İthalat-İhracat Kooperatifçilik Kültürel Miras ve Turizm Lojistik Lojistik Yönetimi Mağaza İşletmeciliği Marina İşletme Marina ve Yat İşletmeciliği Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası Muhasebe Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Orta Kademe Yöneticilik Otel Yöneticiliği Para ve Sermaye Yönetimi Pazarlama Pazarlama ve Satış Perakende Satış ve Mağaza Yönetimi Perakendecilik ve Mağaza Yönetimi Personel Personel Yönetimi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Sağlık Yönetimi	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Tıbbi İstatistik ve Bilgisayar Ticaret ve Yönetim Turizm Turizm İşletmeciliği Turizm ve Otel İşletmeciliği Turizm ve Otelcilik Turizm, Konaklama ve Otel İşletmeciliği Turizm Yönetimi Turizm ve Konaklama İşletmeciliği Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Turizm Otel Yöneticiliği / Turizm ve Otel Yöneticiliği Turizm ve Seyahat Hizmetleri Turizm ve Seyahat İşletmeciliği Uluslararası Lojistik Uluslararası Taşımacılık Yönetimi Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Yönetim
---	---	--

YÖNTEM

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programının işletme lisans programına uyumluluğunun tespiti amacı göz önüne alındığında bu tespitin ders planları üzerinden yapılması makul görünmektedir. Çünkü DGS sonrası intibaklar ders planları üzerinden yapılmakta, ön lisans eğitiminde alınan dersler lisans programına sayılmaktadır. Yöntem olarak odak grup görüşmesi ve nicel içerik analizi tercih edilmiştir.

İşletme lisans programına geçiş yapabilen ön lisans programları listesinden birinci sıradan başlayarak sistematik olarak 11., 21., 31... şeklinde ön lisans programı seçilerek liste sonuna kadar gidilmiş, seçilen programların ders planları içerik analizine tabi tutulmuştur. Ders planına ulaşamayan programlar için listeden rastgele bir ön lisans programı seçilmiştir. Karşılaştırma için kullanılan İşletme lisans programı ders planı İstanbul Üniversitesi İşletme programından alınmıştır. Programda 106 ders bulunmaktadır. İstanbul üniversitesi işletme fakültesi yapılan bir araştırmada Avrasya/Orta Doğu bölgesinin en iyi 2. işletme okulu seçilmiştir (<http://isletme.istanbul.edu.tr/?p=9811>) Ön lisans programlarının ders planları seçilirken web sitelerinde ders içerikleri, kredi ve akts bilgilerine yer veren ilk üniversite / program tercih edilmiştir.

Bulguları desteklemek amacıyla bir devlet üniversitesinin işletme lisans programı öğretim üyeleri ile bir odak grup görüşmesi düzenlenmiş ve büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programının işletme lisans programına geçiş yapıp yapamayacağı tartışılmıştır.

BULGULAR

İstanbul Üniversitesi işletme lisans programı ders planı ve içerikleri baz alınarak ön lisans programlarının ders planları ve içerikleri analize tabi tutulmuş ve programda toplan kaç dersin olduğu ve bunların kaçının baz alınan işletme programı ders planı ile örtüştüğü tablo 2'de verilmiştir. "örtüşen ders sayısı / ön lisans programındaki ders sayısı x 100" formülü ile "ön lisans uyum oranı", "örtüşen ders sayısı / işletme lisans programındaki ders sayısı x 100/" formülü ile de "lisans uyum oranı" hesaplanmıştır. Türk Dili, Yabancı Dil, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi gibi zorunlu dersler karşılaştırmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 2: İşletme Programına Geçiş Yapabilen Ön Lisans Programların Ders İçeriklerinin İşletme Lisans Programı ile Karşılaştırılması

Üniversite	Program	Ön lisans Ders Sayısı	Uyumlu Ders Sayısı	Ön lisans Uyum Oranı (%)	Lisans Uyum Oranı (%)
İstanbul Teknik Üni.	Ağırlama Hizmetleri	48	6	13	6
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Çağrı Merkezi Hizmetleri	35	10	29	10
Gazi Üniversitesi	Bilgi Yönetimi	27	10	37	10
Yalova Üniversitesi	Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ⁴	43	22	51	16
Sakarya Üniversitesi	Emlak ve Emlak Yönetimi	29	8	28	19
İstanbul Üniversitesi	Hukuk Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	37	3	8	6
Giresun Üniversitesi	İşletme Yönetimi	42	22	52	42
Cumhuriyet Üni.	Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası	35	17	49	17
Namık Kemal Üni.	Kooperatifçilik Bölümü	39	10	26	9
Süleyman Demirel Üni.	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	33	6	18	9
Trabzon Üniversitesi	Turizm ve Otelcilik İşletmeciliği	31	9	29	15
Kadir Has Üniversitesi	Lojistik	29	7	24	12

“İşletme Yönetimi” Programı

İşletme lisans programına en fazla uyum gösteren program olarak göze çarpmaktadır. Programın önlisans ders uyum oranı % 52’dir. Kamu ve özel işletmelere ara eleman yetiştirme amacı olan programda; İşletme, Hukuk, Matematik, Bilgisayar ve Muhasebe, Ekonomi, Pazarlama, İnsan Kaynakları ve Finans Konularındaki dersler genel hatlarıyla İşletme lisans programıyla örtüşmektedir. Karşılaştırma için seçilen İstanbul Üniversitesi, işletme lisans bölümüne göre İşletme Yönetimi programının ders içerikleri uyumluluk oranı % 41’dir.

“Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” Programı

İşletme lisans programına geçiş imkânı bulunmayan program, yalnızca karşılaştırma için listeye eklenmiştir. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programının ders içeriklerine göre İşletme lisans programına uyumlu ders oranı % 51’dir. Tüm resmî ve özel kurumlar ile kuruluşlarda büro yöneticisi, yönetici asistanı, idari işler sorumlusu ve sekreter olarak çalışacak meslek elemanlarının sektörün ihtiyaçları, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda gerekli olan meslekî yeterliliği kazanmış nitelikli ara ve aranan eleman yetiştirme amacı olan programda; 43 dersin 22’si benzerlik göstermektedir. İşletme, Girişimcilik, Hukuk, Muhasebe, İletişim, Örgütsel Davranış, Matematik, Finans, Ekonomi ve Bilgi Yönetimi derslerinin İşletme lisans programıyla benzerliği dikkat çekmektedir. Seçilen lisans programına göre ders uyumluluk oranı ise % 16’dır.

“Menkul Kıymetler ve Sermaye Piyasası” Programı

Ders içeriklerinin yarıya yakını İşletme lisans programına uyumlu olan bu program, finansal aracı kurumlarda veya organize menkul kıymetler borsalarında çalışabilmeye yönelik özgüven düzeyini sağlayacak sermaye piyasaları ve menkul kıymetler bilgisine sahip bireyler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Programın İşletme lisans programına ders uyumluluk oranı % 49’dur. Programın, Matematik, Muhasebe, Hukuk, İşletme, Finans, Sermaye ve Türk Vergi Sistemi gibi dersleri İşletme lisans programıyla uyumluluk göstermektedir. Seçilen İşletme lisans programına göre ders uyumluluk oranı ise %17’dir.

“Hukuk Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı” Programı

Türkiye’de her yerde yayılma olanağı bulamamış olan program; adliye teşkilatı, barolar, avukatlık büroları, hukuk müşavirlikleri, özel işletmelerin hukuk servisi ya da icra takip servisleri gibi kurum ve kuruluşların yazışmalarını yapan, kayıtlarını tutan eleman yetiştirme amacıyla kurulmuştur. Araştırmada incelemeye alınan ön lisans programları ile İşletme lisans programı arasında en düşük ders uyumluluğu göstermiştir. Ders uyumluluk oranı % 8’dir. Sadece hukuk dersleri benzerlik göstermektedir. Lisans programına göre uyumluluk oranı ise % 5’tir.

⁴ İşletme lisans programına geçiş imkânı olmayıp karşılaştırma amaçlı listeye eklenmiştir.

“Ağırlama Hizmetleri” Programı

Ülkemizde Turizm en gelişmiş sektörlerden birisidir. Bu gelişime endeksli olarak eğitilmiş işgören ihtiyacını karşılamak üzere gerekli mesleki bilgiyle donatmayı amaçlayan programın işletme lisans programıyla uyumu % 12’dir. Verilmekte olan 48 tane dersten sadece 6 tanesi benzerlik göstermektedir. Bunlar; Ticari Matematik, İletişim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Genel Muhasebe, Girişimcilik ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’dur. Lisans programına göre uyumluluğu ise % 5’tir.

“Sağlık Kurumları İşletmeciliği” Programı

Sağlık sektörü en hızlı gelişen hizmet sektörlerinden biri olup özellikle teknolojik gelişmelerin tıp dünyasındaki dönüşümleri tetiklediği göz önüne alındığında hem işletmecilik bilgisine, hem de hastane yönetimi bilgisine sahip nitelikli ara elemanları sağlık sektörüne kazandırmaya amaçlayan programın işletme lisans programıyla ders uyumu % 18’dir. Program iletişimi güçlü, organizasyon ve koordinasyon yeteneğine sahip, yabancı dil ve tıp jargonunu bilen, sağlık sektörüne özgü bilgi ve beceriye, tıbbi dokümantasyon ve bilgisayar bilgisine sahip insan kaynakları ihtiyacına cevap verebilmeyi amaçlamaktadır. Bu sebeplerden ötürü sağlık dersleri ağırlıklı olarak verilmektedir. Ekonomi, İşletme, İstatistik, Muhasebe ve Hukuk gibi dersler lisans programıyla benzerlik taşımaktadır. Lisans programına göre uyumu ise % 8’dir.

Odak Grup Görüşmesi

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü öğretim üyelerinin bir kısmı ile yürütülen odak grup görüşmesinin bulguları ise şu şekilde özetlenebilir;

“Yalova Üniversitesi Yalova Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programının ders içerikleri ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme programı ders içerikleri karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmada dikey geçiş yapma hakkı kazanmış olan öğrenciler 3. sınıf itibari ile öğrenimlerine başlayacağından işletme bölümünün ilk iki yıl dersleri göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda Büro Yönetimi ve Sekreterlik programında yer alan Türk Dili I, Türk Dili II, Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi I, Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi II, Yabancı Dil(İngilizce) I, Yabancı Dil(İngilizce) II, Ofis Yazılımları, Muhasebe, İletişim, Kalite Yönetimi, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstatistik, Temel Hukuk, İşletme I, İşletme II, Meslek Etiği, Müşteri İlişkileri Yönetimi, Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Kamu ve Özel Kesim Yapısı ve İlişkileri, Örgütsel Davranış, Ekonomi I, Ekonomi II, Finansal Yönetim, Finansal Yatırım Araçları ders içerikleri ile İşletme bölümü ders içeriklerinin uygun olduğu söylenebilir. İki program arası kıyaslamada bazı ders isimlerinde farklılık olmasına rağmen ders içerikleri benzerdir. Dikey geçiş yapmaya hak kazanmış öğrenciler ön lisans düzeyinde almış oldukları derslerin eş değer sayılmasında bazı ders kredilerinin uyuşmadığı ve bunun sonucunda öğrencilerin daha önce başarılı oldukları derslerden muaf sayılmadığı bilinmektedir. Öğrencilerin söz konusu sorunla karşılaşmaması adına Temel Hukuk, Ekonomi I, Ekonomi II, Yabancı Dil I-II, İstatistik derslerinin kredilerinin arttırılması önerilmiştir.”

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları göz önüne alındığında, işletmenin temel işlevi olan yönetim alanına odaklanan büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programının, diğer ön lisans programlarıyla kıyaslandığında işletme alanıyla olan ilişkisinin yadsınamayacağı açıktır.

Ders planları ve içerikleri karşılaştırıldığında işletme yönetimi ön lisans programından (%52) sonra en yüksek ön lisans ders uyumu gösteren program olan büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programının ders uyumu (%51), diğer bazı programların ders uyumundan (%8, %12...) çok daha yüksektir.

Odak grup görüşmesinin bulguları da büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programının işletme lisans programına geçiş yapabilmemesinin uygun olacağı yönünde değerlendirilebilir.

Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı mezunlarının işletme programına geçiş yapamaması sorununun tespitine yönelik yapılan bu çalışmada, program mezunlarının başta işletme programı olmak üzere, geçiş yapabilecekleri lisans programlarının sayısının artırılması, bu maksatla gerekli çalışmaların başlatılması gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

2016 DGS Kılavuzu, (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-26119/2016-dgs-kilavuz-ve-basvuru-bilgileri.html> adresinden 7 Temmuz 2016 tarihinde alınmıştır.)

Baransel, Atilla (1979), “Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi”, İstanbul: Fatih Matbaası)

Koç, Hakan ve Topaloğlu, Melih; Büro Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008

Tutar, Hasan ve Altınöz, Mehmet; Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008

**BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI BÖLÜMÜ MEZUNLARININ KARIYER OLANAKLARININ
ARAŞTIRILMASI “12 yıllık Süreçteki Mezunlar Üzerine Bir Çalışma”**

Emel SELİMOĞLU¹

ÖZET

“Yönetici asistanları” çalıştığı kurumlarda belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda kurumların misyonu ve vizyonu ön planda tutularak yürütülen faaliyetlerin, işletme fonksiyonlarına uygun bir şekilde gerçekleşmesinden sorumlu olan yöneticilerin iş yapışını kolaylaştırmada yardımcı olma görevini üstlenen kişilerdir.

İşletmeler için bu derece önemli görülen Yönetici Asistanlığı konumunda istihdam edilecek işgücünün yetiştirilmesi ve sektöre verimli işgücü olarak kazandırılması önemlidir. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü” mezunları üzerinde yapılan çalışma mesleğin iş tanımının her geçen gün değiştiği günümüzde verilen eğitim çerçevesinde sektörde kabul görme ve kariyer planlarını araştırma açısından önemlidir. Ayrıca verilen ön lisans eğitim içeriğinin iş yaşamına ilişkin ihtiyacı karşılama yeterliliği de ortaya konularak, bu noktada yapabilecek iyileştirici düzenlemelere yönelik önerilere de yer verilecektir.

Anketin uygulanması ile örneklem alanından seçilen ve ankete katılan mezunların mezuniyetleri sonrasında tercih ettikleri iş alanları, iş yaşamı içerisindeki mevcut pozisyonları, mezuniyetlerinden itibaren iş bulma sürecinde karşılaştıkları sorunlar ile işe kabulden sonraki kariyer gelişimlerini belirlemeye yönelik hazırlanan sorularla değerlendirme yapılmakta ve her geçen gün değişmek durumunda olan meslek tanımının önemi ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca geçmiş 12 yıllık sürece yönelik mezun araştırmasından ortaya çıkan ve mezunların istihdam durumunu yansıtan değerlendirmeler bu bölümü tercih edecek olan öğrencilerin kariyer planlamasına da katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelime: büro yönetimi, yönetici asistanı, istihdam, iş olanakları

**RESEARCH OF THE CAREER OPPORTUNITIES FOR OFFICE MANAGEMENT AND ASSISTANCE DIVISION
GRADUATES “A study on graduates in a period of 12 years”**

ABSTRACT

“Management assistants” are responsible of easing work structure of managers who are responsible for the execution of company activities under the scope of vision and mission compliant to company functions.

It is important to educate the labor to be employed in the position of Executive Assistant, which is considered to be so important for the enterprises, and to gain the sector as a productive labor force. Uludağ University Social Sciences Vocational School "Office Management and Executive Assistance Department" work on the work of the profession is changing day by day job description in the framework of education in the sector acceptance and career plans are important in terms of research. In addition, the adequacy of the content of the associate degree education in terms of business life needs will be demonstrated, and proposals for improvement arrangements that can be made at this point will also be given.

During the application of survey, evaluation is made by questions prepared in order to present the preferred work fields, current positions in working life and the problems they faced in the process of finding a job and their career developments after being accepted to the company and the importance of job description is presented. Besides the evaluations made on the graduate research for the past 12 years and which reflect the employment status of graduates will contribute to the career planning of students who will prefer this division.

Key words: office management, manager assistant, employment, job opportunities

¹ Öğretim Görevlisi, Uludağ Üniversitesi, emels@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Meslek yüksekokulu bünyesinde bulunan bölümlerin en temel amaçlarından biri öğrencilerini eğitim sürecinde çalışacakları sektörde kabul görmelerini sağlayacak şekilde teorik ve uygulamalı olarak mesleğe hazırlamaya çalışmalarıdır. Bu temel amaç doğrultusunda mesleğe yönelik teorik derslerin yanında uygulamalı eğitim bölümünü staj ve işyeri eğitimi ile destekleyerek öğrencileri sektöre en iyi şekilde hazırlamaya ve sektörde tercih edilme oranını artırmak için çaba sarf etmektedir. Bu kapsamda eğitim alan öğrenciler aldıkları teorik bilgileri sektörde pratiğe dönüştürerek çalıştıkları alana daha iyi destek sağlamaktadır. Böyle bir eğitim anlayışının Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı alanında yetiştirilen öğrenciye ne derece yararlı olduğu araştırılmak istenmiştir. Öğrencilerimizin mezun olmadan önce sektörle tanışmasının onlara ne derece katkı sağlayacağı ve öğrencilerin meslek hayatına atılırken iş bulabilme sürecinde yararlı olup olmadığı mezun öğrencilerden araştırılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda mezun öğrencilerimizin kariyer planlarını nasıl yaptıkları, mezun öğrencilerimizi gelecek dönemlerde hangi pozisyonlarda görebileceğimizi belirleyebilmek amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir.

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programından 12 yıl içerisinde mezun olan 447 öğrencilerimizden 220'sine ulaşılarak farklı boyutlardan mesleğin sektörde kabul edilebilirliği ve kariyer olanaklarının olup olmadığı irdelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket formunun yüz yüze görüşülerek ya da elektronik ortamda mezunlarımıza ulaştırılarak cevaplandırılması sağlanmıştır. Verilen cevaplar onların mezuniyetten sonraki süreçte iş olanakları ve kariyer planlarını nasıl şekillendirdiklerini görebilmek açısından önemlidir. Aynı zamanda işyeri eğitiminin eğitim gördükleri süreç içerisinde zorunlu/seçmeli olarak uygulanmasının hem öğrenci hem de sektör açısından önemi araştırılmaya çalışılmıştır. Bu anlamda da öğrencilerimizin mezun olmadan istihdam edilebilmelerinin ne kadar önemli olduğu ve bu okuldan mezun olur olmaz işlerinin hazır olduğunu görebilmek adına yararlı bir çalışma olmuştur. Eğitim kalitesinin artırılması açısından mezun öğrencilerimizin geleceğini iyi planlayabilmek, gerek hizmet içi gerekse bireysel olarak ihtiyaç duyduğu eğitimlerinin neler olduğunu belirleyerek eğitim süreci içerisinde bu eksiklerinin tamamlanması doğrultusunda eğitim planlarını güncelleyebilmek açısından da önemlidir.

Değişimin Mesleğin Gelişimine Etkisi

Bilgi ve teknoloji alanında yaşanan değişim toplumlarla birlikte meslek tanımlarını da değiştirmektedir. Meslek yapılarının her geçen gün güncellenmesi meslek çalışanlarının da değişime uyum sağlaması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Lider pozisyonundaki yöneticilerin tanımlarının değişmesi çağdaş yönetim anlayışında zorunluluk haline geldiği gibi yönetici ile birlikte çalışmak, birlikte hareket etmek zorunda olan çalışanları da değişime zorlamaktadır. Bu nedenle gerek meslek tanımlarında gerekse uygulamada birlikte hareket etmek ve değişimi birlikte yaşamak kaçınılmaz olmuştur. Dolayısıyla yöneticilerin yönetim anlayışları ve yönetme farklılıkları neredeyse haftanın 7 günü her saat birlikte çalışmak durumunda olan yönetici asistanlarını da bu değişime uyum sağlamaya zorlamaktadır. Geleneksel yönetim anlayışında yöneticilerin mesleği sürdürürken aldıkları genelde ben merkezci bir tutum iken çağdaş yönetim anlayışında ben merkezci yaklaşımdan uzaklaşmıştır. Bu nedenle yöneticiler yetki devrini daha çok gerçekleştirebilmektedir. Bu durum yöneticilerin yardımcı rolünü üstlenen yönetici asistanlarının sorumluluklarını da yöneticilerine paralel artırmaktadır. Yönetici asistanlarının örgüt yapısı içinde önemi her geçen gün arttığı gibi zaman zaman yöneticilerin önüne geçebilecek gelişim göstermesine bile neden olmaktadır. Bu durum yönetici yardımcısı rolündeki yönetici asistanlarını hatta yöneticinin yöneticisi pozisyonuna taşımaktadır. Bu pozisyonda mesleki yeterliliklerinin dışında yönetim etkinliklerinde verimli olabilecek yönetsel bilgiye sahip olmak ve yönetsel bilgiyi kullanabilme becerisinde olabilmek önem taşımaktadır. Yönetici asistanı sadece bulunduğu bölümde değil çalıştığı kurumun bütün kademelerinde yer alabilecek yeterlilikte olabilmeli kurumunun her departmanının görev ve sorumluluklarına hâkimiyetin dışında yürütebilme becerisine de sahip olabilmelidir. Böylece yöneticiyi doğru yönlendirebilmede, kurumun amacı ve hedefi doğrultusunda hizmet verebilme de ve kuruma, kurum çalışanlarına verimli olabilmeye başarılı olabilecektir. Yönetici asistanının bu konulardaki yeterliliği kurumun rekabet ortamında çok iyi kararlar alabilmesini sağlayacak ve alınacak doğru kararlar kurumun belirlediği amaç ve hedeflerle örtüşmesinde büyük katkı sağlayacaktır.

Yönetim Süreci ve Yönetici Asistanı İlişkisi

Yönetim ve organizasyon görevinin sürdürülmesi yöneticinin sorumluluğundadır. Bu şartların yerine getirilmesi yönetici için yeterlidir fakat iyi bir yönetici olmak için yöneltme süreci önemlidir. Yöneltme sürecinde çalışanlar arasındaki ahenk ve uyumu yakalamak yöneticinin başarısı olmaktadır. Çünkü her geçen gün katılımlı yönetimin ön plana çıkması ve kurum çalışanlarının gerek karar mekanizmalarında gerekse kurum içi faaliyetlerinin yürütülmesinde yönetime görüş ve önerilerini rahatlıkla sunabilmesi ile mümkündür. Bu hususta şeffaf bir yönetim anlayışı uygulanmaktadır. Bu bakış açısı bütün kurumlara yansımakta ve her geçen gün böyle

bir yönetim anlayışının uygulanabilirliği artmaktadır. Bu başarılı süreç içerisinde yöneticinin yöneticisi pozisyonundaki yönetici asistanlarını da kendilerini geliştirmeleri hususunda etkilemektedir. İşletmelerin gittikçe artan rekabet ortamında varlıklarını geliştirerek devam ettirebilmeleri yöneticilerin görevlerini etkin ve verimli bir şekilde sürdürebilmeleri ile mümkündür. Hızlı ve doğru kararlar alabilmeleri ekonomik, siyasi, toplumsal gelişmelere uyum sağlamaları ve bu özelliklerini çalıştıkları kurumlara yansıtılabilmeleri doğru seçilmiş ekip ve ekip çalışması ile mümkündür. Bu ekibin içerisinde yönetici asistanları etkin bir rol oynamakta özellikle veri toplama ve toplanan verilerden yararlanabilme bunların raporlanması yönetici asistanlarının sorumluluklarını arttırmaktadır. Bu nedenle yönetici asistanlığı eğitimi alan ve bu alanda çalışmaya başlayan yönetici asistanları kariyer planlarını bu bilinç ile daha iyi planlamakta ve kurumların çekirdek kadrosunda yer almayı hedef olarak belirlemektedir.

Yönetici pozisyonu sürdürülebilirliği güç ve herkes tarafından yapılabilirliği zor olan bir yönetim kademesidir. Bu kadar sorumluluğun ağır olduğu bir görevi sürdürecektir olan kişinin kişilik özellikleri de duruma göre çok farklılık gösterebilecektir. Bu derece sorumlulukları fazla olan kişi ile sürekli çalışmak ve yöneticinin her halini hissedebilmek ona göre davranabilmek gerçekten mesleğin sadece bu boyutu ile bile çok zor olduğunu anlamaya yetmektedir. Zaman zaman yönetilmesi ve içinden çıkılması zor durumların üstesinden gelebilmek mesleğin inceliklerini oluşturmaktadır. Bu durum mesleğe yeni başlayan tecrübe kazanmamış çalışanların meslekten kolay uzaklaşabilmesine neden olabildiği gibi farklı alanlarda çalışma isteğinin oluşmasına da neden olabilmektedir.

Yönetici asistanı kişisel, uzmanlık, deneyim ve eylemlerine dayanan bireysel düzeyden öte, organizasyondan ya da onun bir bölümünden resmen sorumlu olan bir yönetici gibi, kurumsal düzey açısından da sorumluluğu bulunmaktadır. Yönetici asistanları, yöneticinin yardımcısı ve ikame edicisi olarak mesleğinin icrasında teknik işlevler yürütmekle beraber organizasyonun tümünü kapsayan ilişkiler ağını yönetecek müzakere rolünü kullanacak bir meslek kimliğine odaklanmalıdır. Bu değişim kaçınılmaz bir durumdur. Değişimi kabul etmek, içselleştirmek ve hazırlanmak gerekecektir. Yöneticilerin kimliğindeki değişim onun vazgeçilmez bir unsurunu oluşturan yönetici asistanının kimlik değişimini daha da zorunlu tutmaktadır. Çünkü yönetici asistanı bir anlamda yöneticisinin kimlik değişimini daha da önemli kılmaktadır. Yönetici asistanı yöneticisinin mesleki koçu olarak onu yönlendirecek bir kimlik görünümü kazanma ve bu ağır sorumluluğun altından başarı ile kalkabileceği güveni yöneticisine verebilmelidir. Müzakere rolü bu kimliği kolaylaştıracaktır. Yönetici asistanının temel rollerini yeni kimliğine göre oluşturmak gerekecektir. Bu çalışma aynı zamanda temel kişisel mesleki gelişimindeki eğitim ajandasını sürekli çeşitlendirmek gerektiği gibi devamlı kılmak zorunluluk oluşturmaktadır. (Uçan, 2013)

Yönetici asistanlığı değişen yönetim anlayışı, sorumlulukları artan ve ağırlaşan iş tanımı ve nitelikli elemanın istihdam açısından kaygısının yok denecek kadar az ve ekonomik imkanlarının da memnun edici olması ile her geçen gün imajı hızla değişen gözde meslekler arasında yerini almaktadır.

UYGULAMA

Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışma Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığından mezun olan öğrencilerin sektörde istihdam durumlarının incelenmesi, kariyer planlarının analiz edilmesi, alan ve alan dışı çalışanların tespit edilmesine yönelik durum analizinin yapılmasını hedeflemektedir. 12 yıl süresince bu alandan mezun olan öğrencilerimiz hedef kitle alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünden son 12 yıl içerisinde mezun olan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu alanda son 12 yıllık mezunlar araştırıldığında 447 mezunumuzun olduğu tespit edilmiş ve bu mezunlarımızın 220'si araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem kitlemize gerek yüz yüze görüşerek gerekse elektronik ortamda anket formu gönderilerek doldurulması sağlanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Anket uygulaması neticesinde, katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde; istatistiksel paket programı aracılığıyla Frekans ve Yüzde Dağılımları kullanılmıştır.

BULGULAR VE YORUMLAR

Öğrencilerin Demografik Yapılarına Ait Bulgular

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığından mezun olan öğrencilerin yıllar itibarıyla dağılımı aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Öğrencilerin Mezuniyet Yılına Göre Dağılımı

	Sayı	Oran
1999-2004	41	18,6
2005-2010	49	22,3
2011-2016	130	59,1
Toplam	220	100,0

Toplamda 220 öğrencimize ulaşılmış olup ulaşılan öğrencilerimizin %59,1'i 2011-2016 eğitim öğretim döneminden mezun olan öğrencilerdir. % 22,3'ü 2005-2010 Eğitim-Öğretim döneminden, % 18,6'sı 1999-2004 Eğitim- Öğretim döneminden mezun olanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2: Yıllara Göre Mezunlarımızın Çalışma Durumu

	Çalışıyor musunuz?				Toplam
	Hiç Çalışmayı Düşünmedim	Çalışmayı İstiyorum ama İş Bulamadım	Bir Süre Çalıştım Evlenince Bıraktım	Çalışmaya Başladım ve Halen Çalışıyorum	
1999-2004	2	3	7	29	41
2005-2010	1	1	6	41	49
2011-2016	10	35	11	74	130
Toplam	13	39	24	144	220

Mezunlarımızın yıllara göre çalışma durumu incelendiğinde 220 öğrencimiz sorulan soruyu yanıtlamıştır. Genel olarak baktığımızda toplamda 13 öğrencimiz hiç çalışmayı düşünmediğini belirtmiş, 39 öğrencimiz iş bulamadığını belirtmiş, 24 öğrencimiz özel durumundan dolayı işi bıraktığını ve 144 öğrencimiz çalışmaya başladığını ve halen devam ettiğini belirtmişlerdir. Bu durumda öğrencilerimizin % 65'i çalışma hayatı içerisinde olduğunu ifade etmişlerdir. Mezunlarımızın % 76'sı aslında istihdam edildikleri fakat % 11 oranında bir kısım da işten kişisel sebepler dolayısıyla ayrılmak zorunda kaldıklarını bildirmişlerdir.

Tablo 3: Yaş ve İstihdam Edilme Zamanı

		Ne Zaman İş Buldunuz?				Toplam	
		Bulamadım	Staj Yaptığım Yerde Devam Ettim	Stajdan Sonra Başka Yerde Devam Ettim	Bir yıl içinde iş Buldum		İki yıl sonra bulabildim
yaş	20-24	27	14	16	20	3	80
	25-29	1	5	9	18	3	36
	30-34	1	7	10	22	5	45
	35-39	3	0	1	5	2	11
Toplam		32	26	36	65	13	172

Anket verilerinden hareket ettiğimizde mezunlarımızın mezuniyet sonrası istihdam edilme süresinde ciddi problem olmadığı, çalışmak isteyenlerin kısa zamanda iş bulabildikleri görülmüştür. Bu durum bölüm ve bölümün kabul edilebilirliği açısından çok önemlidir. Ne zaman iş buldunuz şeklinde yöneltilen soruya toplam 172 kişi cevap vermiş ve mezunlarımızın % 81'i iş bulduğunu belirtmişlerdir. Bu oranı analiz ettiğimizde ilerleyen yaşlarda iş arayan öğrencimizin olmadığını mezuniyetin ilk yıllarından itibaren gerek staj yerlerinde, gerekse farklı yerlerde rahatlıkla iş bulabildiklerini belirtmişlerdir. % 37'si bir yıl içerisinde iş bulabildiğini, % 20'si staj yaptığı yerden farklı yerde devam ettiğini, % 15'i de staj yaptığı yerde başladığını ve halen devam ettiğini belirtmişlerdir.

Tablo 4: Mesleğin Severek Yapılıp Yapılmadığı

	Sayı	Oran
Sevmiyorum Seveceğimi de Düşünmüyorum	22	10,0
Sevmiyordum fakat şimdi seviyorum	35	15,9
Seviyordum fakat çalışırken sevemedim	30	13,7
Okurken de çalışırken de çok seviyorum	82	37,4
Çalışmadığım için yorum yapamıyorum	50	22,8
Toplam	219	99,8

Cevapsız	1	,004
Toplam	220	100,0

Mesleği okurken veya çalışırken seven % 53.3 oranındadır. % 10'luk bir grup sevmediğini, % 13,7'lik bir grupta mesleği sevdiğini fakat daha sonra çalışmaya başladıktan sonra sevmediğini belirtmişlerdir.

Tablo 5: İş Bulamama Nedenleri

	Sayı	Oran
İş Buldum	144	0,73
Verilen Ücret Tatmin Edici Olmadığından	3	0,01
İş Tecrübem Olmadığı İçin	20	0,10
Çalışma Koşulları Uygun Olmadığı İçin	11	0,06
Kendi Alanım Olmadığı İçin	3	0,01
Kendi Alanım Olduğu İçin	8	0,04
Toplam	189	0,97
Cevapsız	9	0,05
Toplam	198	100,0

Mezunlarımızın iş bulamama nedenleri araştırıldığında soruya cevap veren 189 kişiden 144'ü iş bulunduğunu belirtmiştir. Bu oran % 73 oranındadır. İş bulamayan mezunların iş bulamama nedenleri araştırıldığında ise % 10 oranıyla iş tecrübesinin olmaması neden olarak gösterilmektedir. % 6 oranında da çalışma koşullarının uygun olmaması iş bulamama nedeni olarak gösterilmektedir. İşyeri eğitimleri ya da staj mezunlarımıza iş tecrübesi kazandırılması için fırsat olmasına rağmen iş bulamama da bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu oranın azaltılması ve işyeri eğitimi ve stajın öneminin daha çok kavratılmaya çalışılması önemlidir.

Tablo 6: İşletmelerin Büyüklüğü ile Mezunlarımızın İlişkisi

Çalışan Sayısı	Çalışan Mezun Sayısı	Oran
1-10	25	15,6
11-50	29	18,1
51-100	31	19,4
101-200	27	16,9
201-500	26	16,3
500 ve üzeri	22	13,7
	160	100,0

Çalışan sayısına göre işletmelerin büyüklüklerini belirlediğimizde orta ve büyük ölçekli işletmelerde büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümünden mezun olanların istihdam edilme oranlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşabiliyoruz. Yaklaşık % 66'sının 50 kişiden fazla çalışanı olan işletmelerde çalıştığını görebiliyoruz. Bu durum mezunlarımızın orta ve üst düzey yöneticilere yardımcı olabilecek statüde görev yaptıklarını daha net ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 7: Gelir düzeyi ve Yaş Arasındaki İlişki

	Gelir Düzeyi				Toplam
	Asgari Ücret ve daha az	Asgari ücret-2500 arası	2500-4000	4000 ve üzeri	
yaş 20-24	7	55	13	0	75
25-29	0	21	16	1	38
30-34	0	14	33	2	49
35-39	0	2	2	0	4
Toplam	7	93	65	3	166

Mezun öğrencilerimizin gelir düzeyi ile ilgili yöneltilen soruya şu an çalışan ve bir süre çalışmış olup işten ayrılanların verdikleri cevaplar incelendiğinde; asgari ücret ya da asgari ücretten az alan mezun sayımız 7 olup onlarda yeni mezun statüsünde olabilecek 20-24 yaş aralığında olanlardır. Asgari ücret-2500 TL arasında ücret alanlar 93 kişi olup 55 kişi 20-24 yaş aralığında olanlardır. Yaş ilerledikçe çalışanların ücretlerinde de artışlar gözlenmektedir. 2500-4000 TL ücret alan 34 kişi 30-34 yaş grubundadır. 4000 ve üzeri ücret alan mezun sayısı oldukça azdır.

Tablo 8: Mezuniyet Sonrası Gerekli Görülen Eğitimler

		Eğitimler						Toplam
		Hiç Gerek Görmedim	Mesleki Bilgiler	Kişisel Gelişim Üzerine	Yabancı Dil	Diksiyon	Diğer	
yaş	20-24	8	4	30	45	16	1	104
	25-29	3	1	11	21	2	1	39
	30-34	2	0	23	17	6	5	53
	35-39	0	0	1	0	0	0	1
Toplam		13	5	65	83	24	7	197

Mezunlarımızın mezuniyet sonrası mesleki kariyerleri açısından gerekli gördüğü eğitimler sorulduğunda 197 mezundan 83'ü yabancı dil eğitimini almak istediklerini belirtmişlerdir. Yabancı dil eğitimine yeni mezunların daha fazla ihtiyaç duyduğu kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde yabancı dil eğitimi yerine kişisel gelişim eğitimlerinin daha tercih edildiği ortaya çıkmaktadır. % 42 oranında yabancı dil, % 32 oranında kişisel gelişim eğitimi, % 12 oranında da diksiyon eğitimine ihtiyaç duyulduğu verilen cevaplardan görülmektedir.

Tablo 9: Yaş Durumuna Göre Kariyer Gelişimi

		Pozisyon				Toplam
		Yönetici Asistanı	Bölüm Asistanı	Büro Elemanı	Diğer	
yaş	20-24	33	21	16	14	84
	25-29	11	5	6	15	37
	30-34	12	11	8	10	41
	35-39	0	0	0	1	1
Toplam		56	37	30	40	163

Mezunlarımızın kariyer gelişimi araştırıldığında 56 mezun yönetici asistanı, 37 mezun bölüm asistanı, 30 mezun büro elemanı pozisyonunda çalışmaktadır. Eğitim gördükleri alana paralel pozisyonda çalışanların toplamı 123 mezun olup, bu soruya cevap veren 163 mezunumuzun % 75'lik bölümünü oluşturmaktadır. Meslek hayatında mezun oldukları alan dışına çıkan mezunlarımızın sayısı 40'dır. Oran olarak baktığımızda % 24'lik kısmı oluşturmaktadır. Alan dışına çıkan mezunlarımızın hangi alanlarda olduğunu incelediğimizde çoğu muhasebe departmanlarında muhasebe elemanı olarak kariyerlerini şekillendirdiklerini görmekteyiz. Bu mesleği eğitim hayatını süreci içerisinde ya da daha sonra sevmeyenlerin sayısına baktığımızda farklı alanda çalışanlar ile örtüşüğünü görüyoruz. Bu nedenle mesleği sevmeyenlerin alan değişikliğine gitmiş olabileceğini belirtebiliriz.

Tablo 10: İş Değişikliği Yapıp Yapmadıkları

	Sayı	Oran
İş değişikliği Yapmadım	61	31,3
Bir kez	62	31,8
İki kez	23	11,8
3 ve 3 den fazla	24	12,3
Toplam	170	99,8
Toplam	25	12,8
Toplam	195	100,0

Mezunlarımızın % 31,8'u bir iş değiştirdiğini belirtmiş, % 31,3'ü iş değişikliği yapmadığını belirtmişlerdir. % 11,8'i iki kez, % 12,3'ü 3 ve 3'den fazla iş değişikliği yaptığını belirtmişlerdir. Tabloya baktığımızda % 63,1 oranında mezunlarımızın istikrarlı meslek kariyeri olduğunu görmekteyiz.

Tablo 11: Mesleği Tercih Etken Olan Faktörler

	Sayı	Oran
Evet kendim istedim	150	70,0
Ailem İstedi	32	14,9
Çevremdeki Eğitimciler	25	11,6
Akrabalarım	7	3,2
Toplam	214	99,7
System	1	,3
Toplam	215	100,0

Mesleği kendi isteği ile tercih edenlerin oranı % 70'dir. Kendilerinin tercihleri ile okudukları bir alanda başarısız olmaları mümkün değildir. Bu anlamda önemli bir göstergedir.

Tablo 12: Mesleği Tercih Nedenleri

	Sayı	Oran
İstihdam İmkânlarının Fazla Olması	145	65,9
Kolay Çalışabileceğim Düşüncesi	25	11,4
Bu Mesleği Çok Sevdiğim İçin	32	14,5
Bu Mesleği Yapan Yakınlarımın Anlattıkları	18	8,2
Toplam	220	100,0

Mezunlarımız mesleği tercih ederken istihdam imkânlarının fazla olması nedeniyle tercih ettiklerini % 65,9 oranında belirtmişlerdir. Bu sonuç mezun olduktan sonra çalışmak isteyen mezunlarımızın iş bulma oranları ile de doğrulanmaktadır. Şu an mezunlarımız kendi istekleri ile çalışmak istemeyenler hariç iş bulamayan yoktur. Bu durumda mesleğin geçerliliğini güçlendirmekte olup ve her geçen gün geçerliliğini de artırmaktadır.

SONUÇLAR

Mezunlarımızın son 12 yıllık süreci incelendiğinde istihdam edilemeyen mezun sayımızın çok az olduğu, istihdam edilemeyenlerin de çoğunluğunun işte ve çalışma koşullarında seçici olduklarını ve bu nedenle istihdam edilebilmede problemlerle karşılaştıklarını görmekteyiz. Bu durum alanda eğitim gören mezunlarımızın istihdam sorunlarının bulunmadığı ve istikrarlı olmaları, kendilerini geliştirerek kariyerlerini daha iyi planlayabilme noktasında sorunlarla karşılaşmayacaklarını belirtebiliriz. Daha mezun olmadan eğitimleri devam ederken staj veya işyeri eğitimi ile mesleği benimsemeleri, iş hayatını tanıyabilmeleri ve sektörde kendilerine yer bulabilmeleri avantajlı durumlarıdır. Mezun olduktan sonra mesleğe en azından belirli bir çevre edinerek başlamaları, çalışma ortamında nasıl davranmaları gerektiği ile ilgili kurum kültürüne sahip olabilmeleri gibi bir tecrübe edinmeleri ciddi anlamda kazanımları olmaktadır. Aynı zamanda teorik bilgileri alırken mesleğe bakış açıları ile uygulama süreci içerisinde bakış açıları arasında farklar olabilmekte ve meslekle ilgili olumlu veya olumsuz düşüncelere sahip olabilmektedir. Bu süreçte bunu da değerlendirebilmek mesleğin yapılabirliğinin belirlenebilmesi açısından oldukça önemlidir. İş bulamayan mezunlarımızın oranı yaklaşık % 18'dir. Mezun olduktan sonra işyeri eğitimi ya da staj yaptıkları yerde devam etmeleri, devam etmeyen öğrencilerimizin en geç 1-2 yıl içerisinde iş bulabilmeleri mesleğin geçerliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Öğrencilerimize yükseköğretime başladıkları ilk günden itibaren gerek eğitimlerle gerekse sektörden gelen katılımcılar ile düzenlenen seminerler aracılığıyla yabancı dilin önemi üzerinde durulmaktadır. Eğitimin yanı sıra bu alanda kendilerinin de çaba sarf etmeleri özellikle yabancı dil öğrenmede çok önemli etken olduğu vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra ders planlarında ilk 2 yarıyıl yabancı dil dersi, son 2 yarıyıl mesleki yabancı dil dersi verilmektedir. Fakat yabancı dil bilgisine sahip olmak sadece eğitim ile mümkün olamayacağı kesindir. Bunun dışında bu alanda kendi bireysel çabalarının olması gerektiği sürekli vurgulandığı halde mezunlarımızın mezuniyete kadar olan süreçte yabancı dil sorununu aşamadıkları görülmektedir. Mezuniyetten sonraki süreçte arzu ettikleri işi bulmada yabancı dil sorunu karşılarında ciddi ölçüde engel oluşturmaktadır. Sektörlerin her geçen gün farklı ülkelerle bağlantılarını güçlendirmeleri sadece bir yabancı dil bilgisinin değil birden fazla yabancı dil bilgisine ihtiyacı ortaya sermektedir. Diğer bir boyutla mezunlarımızın daha çok orta ve büyük ölçekli işletmelerde üst düzey yönetici asistanı pozisyonunda istihdam edilmelerinde yabancı dil bilgisi ciddi sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle gelecekle ilgili kariyer planları olan mezunlarımız eğitim süreci içerisinde ileride sorun teşkil edecek olan yabancı dil sorununu mezun olmadan sorun olmaktan çıkarmaları gerekmektedir.

Mezunlarımızın aldıkları ücretler bazında değerlendirdiğimizde orta düzey büro çalışanı olarak değerlendirildiğini görmekteyiz. Sorumluklarının ve yetkilerinin sınırlı olduğunu çok az sayıda mezunumuzun sorumluluk ve yetkilerinin üst düzey yönetici ile eşdeğer olduğunu belirleyebiliyoruz. Bu nedenle sorumluluk alma ve yetki kullanma konusunda mezunlarımızı eğitmemiz ilerleyen dönemlerde mezun olacak öğrencilerimizi bu konuda hazırlamamız kariyer yolculuğunu şekillendirmeleri ve hedef belirlemeleri hususunda önemli olacaktır. İlerleyen dönemlerde mezunlarımızı üst düzey yöneticileri yetkilerini kısmen, orta düzey yöneticilerin yetkilerini de tamamen donatılmış olarak görmek eğitimimizin temel amaçları olması hususunda gereken hassasiyet gösterilmelidir.

Öğrencilerimizin mezuniyet sonrası süreçte de takip edilerek ihtiyaç duydukları eğitimleri belirlemelerine destek olmak ve sürekli sektörün bu alanda nabzını tutarak gerek mevcut öğrencilerimize gerekse mezun öğrencilerimize destek olmak eğitim sistemimizin hedefi olmalıdır. İşyeri eğitimi kapsamında sektörde yer alan öğrencilerimizin gelişimini sektör temsilcileri ile takip etmek geliştirilecek alanlarını belirlemek, mezuniyet sonrası süreçte sorunlarının en aza inmesine destek olacaktır.

Genel anlamda baktığımızda mezunlarımızın iş değişikliği hususunda istikrarlı oldukları gözlenmektedir. Bu durum mezunlarımızın çalıştıkları alanlarda her iki taraf açısından da kabul gördüğünü göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O.C. (2009). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin işyeri eğitimi öğrenme ürünlerinin değerlendirilmesi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 115-128.
- Akyüz, Ö.Faruk,(2001), Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması, Sistem Yayıncılık,1. Baskı, İstanbul.
- Göral, G.(2005). Sekreterliğin Genel Esasları, . İstanbul. Alfa Yayınları. 1. Baskı.
- Göral, G.(1995). Büro Yöneticiliği ve Sekreterlik. İstanbul. İletişim Yayınları. 2. Baskı.
- Güney, S.(2000). Yönetim ve Organizasyon el kitabı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tutar, Hasan, (2007), Bilgi Çağı Örgütleri İçin Yönetici Sekreterliği(Yönetici Asistanlığı), Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Öner, Mehmet,(1999),İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabı,Hayat Yayıncılık,İstanbul.
- Uçan, Y.Murat,(2013), Müzakereci Olarak Yönetici Asistanı: Yeni Bir Kariyer mi?, Bürokon 2013, Bildiriler Kitabı, Cilt II.
- [Özer, A. \(2014\), Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programlarına Zorunlu İngilizce Hazırlık Sınıflarının Konulması: Koç Grubu Örneği. Ahi Evran Üniversitesi,](http://www.ejovoc.org/makaleler/august_2014/pdf/22.pdf)
http://www.ejovoc.org/makaleler/august_2014/pdf/22.pdf sitesinden 15 Nisan 2017 tarihinde alınmıştır.

ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ÖRGÜTSEL SINIZM ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Mehmet Altınöz¹, Demet Çakıroğlu², Serdar Çöp³, Esin Kahraman⁴

ÖZET

Örgüt çalışanlarının; işi, işyeri ve diğer faaliyetleriyle ilgili düşünce, öneri ve kaygılarını dile getirmemeleri şeklinde ortaya çıkan davranış biçimi örgütsel sessizlik olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin değer yaratmaya çalıştığı günümüz ekonomisinde, örgüt içerisinde meydana getirilecek olan ılımlı bir iklimin, örgüt çalışanlarını etkisi altına alarak, çalışanların enerjilerini sinerji haline dönüştürecek ve örgüte olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu kapsamda işgörenlerin, yönetici ve örgütün diğer çalışanlarıyla etkili iş ilişkisi içerisinde ve çeşitli etkileşimler sonucunda, birbirlerine karşı oluşturdukları davranışların tutarlılığı, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını azaltan ve onların etkili ve verimli çalışmalarına engel olan örgütsel sinizmi ortadan kaldıracaktır.

Örgütsel davranış araştırmalarında son yıllarda yer almaya başlayan iki önemli konu, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramlarıdır. İnsan ilişkilerinin yoğun bir biçimde yaşandığı, müşteri tatmininin esas alındığı yeni, yaratıcı ve farklı düşüncelere sürekli ihtiyaç duyan turizm sektöründe örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm davranışları arasında bir ilişki olabileceği araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Tartışma sürecine katkı sağlamak amacıyla bu çalışmada, örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak incelenmiş bulunmaktadır. Söz konusu araştırmanın, uygulayıcılara ve alandaki teorik çalışmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm, otel işletmeleri.

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SILENCE ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: A FIELD STUDY

ABSTRACT

The behaviour of the employees of an organization which manifests itself as reticence in voicing their opinions, suggestions, and concerns about the work, the workplace, and other activities is defined as organizational silence. In present-day economies where organizations endeavour to create value, a moderate climate within an organization would influence its employees, turning their energy into synergy and making a positive contribution to the organization. In this context, efficiency in employees' work relations and interactions with the management and other employees will result in behavioural consistency and eliminate organizational cynicism which reduces organizational commitment and hampers effective work.

Two important concepts that have gained significance in organizational behaviour studies in recent years are organizational silence and organizational cynicism. The present study is based on the assumption of a possible link between organizational silence and organizational cynicism in the tourism industry, where human relations are in the foreground, customer satisfaction is essential, and new, creative, and different thoughts are always needed.

In order to contribute to the debate, this study has a comparative approach to the effects of organizational silence on organizational cynicism. It is expected to be of use to practitioners and theoretical workers in the field.

Key Words: organizational silence, organizational cynicism, hotel businesses.

¹ Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, maltinoz@hacettepe.edu.tr

² Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi, demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, scop@gelisim.edu.tr

⁴ Dokuz Eylül Üniversitesi, esin.cakiroglu@deu.edu.tr

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin hızlı, aynı zamanda kültürel ve sosyal değişimlerin kaçınılmaz olduğu bir dönem yaşanmaktadır. Dış çevreden çeşitli girdiler alarak bir üretim süreci sonunda, yine dış çevreye çıktılar sunan örgütler, çevrelerindeki değişimlerden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bilgi toplumuna doğru ilerleme kaydeden örgütlerin, işin fiziksel özelliklerinden daha çok bilgiye dayalı, zihinsel ve yaratıcılık ölçütleri içerisinde değerlendirildikleri görülmektedir.

Bu araştırmada; örgütsel sessizlik davranışı ile sinizm algısı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. İnsan ilişkilerinin yoğun bir biçimde yaşandığı, müşteri tatminin esas alındığı; yeni, yaratıcı ve farklı düşüncelere sürekli ihtiyaç duyan turizm sektörü çalışanlarının, kurumlarına yönelik olarak örgütsel sessizlik davranışı ile sinizm algısı arasında bir ilişki olabileceği araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik "işgörenlerin işlerini ve kurumunu iyileştirmeye ilgili bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemesi" olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken (2000). Örgütsel sessizlik, işyerinde konuşmanın olmaması veya açık bir şekilde anlaşılabilir bir davranışın ortaya konulmasıdır (Dyne vd., 2003).

Örgütsel sessizlik; kasıtlı ve amaçlı bir davranış olarak ele alınmakta ve incelenmektedir (Çakıcı ve Çakıcı, 2007). İşgörenlerin örgütsel problemler ve örgütsel iyileştirmeler hakkındaki düşüncelerini kendilerinde tutmaları ve bu durumun kolektif olarak gerçekleşmesi örgütsel sessizlik olgusunun temelini ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütsel değişimin ve gelişimin önünde önemli bir engel olarak belirmektedir (Morrison ve Milliken, 2000).

Örgütsel Sessizliğin Boyutları ve Sınıflandırılması

Sessizliğin farklı boyutlarda ele alınıp incelendiği görülmektedir. Sobkowiak (2007) yapmış olduğu çalışmada, sessizliği akustik ve pragmatik sessizlik olarak iki boyuta ayırmıştır. Ses dalgalarının eksik olduğu ortam olarak ifade edilen akustik sessizlik, stratejik ya da fayda sağlamaya yönelik amaçlara ilişkin konuşma yokluğu olarak belirtilen pragmatik sessizlik, örgütsel sessizliğin alt boyutlarını oluşturmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001). Bruneau (1973) pragmatik sessizliği üç grupta sınıflandırmıştır. İlki psikolojik temelli sessizliktir, konuşma anında yapılan ve istenmeden ortaya çıkabilecek durma ve hızlanmaları ifade eder. İkincisi; etkileşimli sessizliktir, diyalog esnasında yargılamaları ve etkiyi içerir, duraklamayı daha uzun süre devam ettirmek için yapılır. Farklı olarak algıladığımız biriyle tanıştığımız zaman gösterdiğimiz genel bir tepkidir. Üçüncüsü, sosyo-kültürel sessizliktir; grup ve organizasyon düzeyindeki, genellikle resmi ilişkilerdeki duraksamayı yansıtır (Pinder ve Harlos, 2001).

Park ve Keil (2009) ise üç tip sessizliğin olduğu ifade etmektedir. Bunlardan ilki bilinçli sessizliktir. Bu sessizlik tipinde, işgörenlerin kasıtlı olarak sessiz kaldıkları, sorun ve düşünceleri hakkında konuşmadıkları görülmektedir. İkinci tip sessizlik, defansif sessizliktir. Bu sessizlik tipinde işgörenlerin kendi menfaatlerini korumak ve çatışma ortamı oluşturmamak için sessiz kalmayı tercih ettikleri görülür. Son sessizlik tipi ise toplu sessizliktir. İşgörenlerin birlikte aldıkları kararlar sonucu, fikirlerini açıklamama ve susmayı tercih etmelerini içeren sessiz kalma şeklidir (Kahveci, 2010).

(Dyne vd., 2003)'de sessizliğin üç türü olduğunu ifade etmişlerdir. Razi olma sessizliği olarak ifade edilen ilk türde "hoş olmayan bir şeyin kabul edilmesine dayalı olarak, değerli düşünce ve bilgilerin gizlenmesi" konusu ele alınmaktadır. "Bireyin kendisini korumak amacıyla önemli düşünce ve bilgilerini gizlemesi" olarak tanımlanan ikinci tür ise savunmacı sessizliktir. Olumlu sosyal sessizlik olarak ifade edilen üçüncü tür ise "kendinden çok başkalarının mutluluğunu düşünme ya da yardımseverlik gibi nedenlerle çalışanların işle ilgili düşüncelerini ve bilgilerini diğer insanların ya da örgütün yararı için gizlemesi" olarak tanımlanmaktadır (Dyne vd., 2003).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı, literatürde son zamanlarda ilgi görmeye başlamıştır. Andersson ve Thomas (1997); bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine, çıkarlarını her şeyin üzerinde tuttuğuna inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye "sinik" bunu açıklamaya çalışan düşünceye "sinizm" adını vermişlerdir. Örgütsel sinizm ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte Dean vd., (1998), tarafından yapılmış olan "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" genel kabul görmüş tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Abraham (2000), örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır diyerek tanımlamış ve bu inancın, güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını ifade etmiştir (Abraham, 2000).

Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel yapı içinde sinizme neden olan çok farklı unsurların bulunduğu görülmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyi ile karşılaştırıldığında uygun olmayan düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşmeye aykırı davranış ve işten çıkarma

sinizmin nedenlerinden bazıları olarak karşımıza gelmektedir (Andersson, 1996; Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994).

Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener vd., 2008).

Örgütsel Sinizmle İlgili Çalışmalar

Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır. Brandes vd. (1999) orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve işgören üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte örgütsel sinizm ile işgören katılımı arasında orta düzeyde negatif ve yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir.

Bernerth vd. (2007) yapmış oldukları çalışmalarında dağıtım ve etkileşim adaletiyle örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki, FitzGerald (2002), yüksek düzeyde adaletsizlik algısına sahip kişilerin örgütlerine karşı daha sinik tutumlara sahip olacağını belirtmiştir.

Örgütsel sinizm ile ilgili araştırmaların Türkiye’de 2007 yılı ve sonrasında literatüre kazandırıldığı görülmektedir. Efiltili vd. (2008) “genel sinizm” ve “örgütsel sinizm” kavramlarının kuramsal çerçevesini oluşturmuş ve Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul birimlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterin örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Yönetici sekreterlerin sinizm yaşama durumları değerlendirildiğinde, yönetici sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı oldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu gözlenmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) Eskişehir il merkezinden sekiz, Alanya’dan dokuz olmak üzere toplam 17 otel işletmesinde kolayda örneklem yoluyla belirlenen 346 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmaları ile işgörenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmişler ve “genel sinizm” ile “örgütsel sinizm” arasında düşük, ancak anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Otel işgörenlerinin, hem genel hem de örgütsel sinizm düzeyleri ile işgörenlerin cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşgörenlerin eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılık ile eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kutunis ve Çetinel (2009) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında örgüte yönelik adaletsizlik algısı ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Buna göre, araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre, daha yoğun olumsuz duygular besledikleri ve sinik tutumlarda oldukları ortaya konulmuştur.

Tokgöz (2011) “örgütsel sinizm ile örgütsel adalet ve örgütsel destek arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusuna yönelik yapmış oldukları araştırmada, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Hem örgütsel adalet hem de örgütsel destek algısı bir arada ele alındığında örgütsel sinizmi açıklamada daha güçlü etki bulunmuştur.

Karacaoğlu ve Küçükköylü (2015) tarafından kamu çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada; sessizliğin kayda değer bir biçimde gözlemlenmediği ve örgütsel sinizm konusunda işgören tutumlarının oldukça zayıf olduğu belirtilmektedir.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Ankara’da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı ulusal ve uluslararası zincire bağlı otel işletmelerinde görev yapan büro çalışanları oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nden elde edilen verilere göre Ankara’daki dört ve beş yıldızlı otellerden (13 beş yıldızlı, 34 dört yıldızlı) anket çalışmalarına katılmaları için destek istenmiştir. Toplamda 210 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırma için gerekli veriler anket tekniği aracılığıyla elde edilmiştir. Veri toplamak için örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın ölçeğinin ilk kısmında araştırmacılara yönelik demografik özelliklerin yer aldığı denek bilgi formu kullanılmıştır. Örgütsel sessizliğe ait verileri toplamak için kullanılan ölçek, Çakıcı ve Çakıcı (2007, 2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 29 madde bulunmaktadır. Örgütsel sinizm algısını ölçmek için ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeği için $\alpha=93,3$; örgütsel sinizm ölçeği

için $\alpha=86,4$ olarak saptanmıştır. Elde edilen Cronbach Alpha değerlerinin sosyal bilimler açısından güvenilir ve kabul edilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Veri Analiz Yöntemi

Araştırma verilerinin analizi için SPSS 15.0 (Statistical Packages for the Social Sciences) istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin bireysel özelliklerine ilişkin olarak yüzde frekans değerleri verilmiştir. Araştırmada önce verilerin, kategorik ya da sürekli olup olmadıklarına bakılması gerekmektedir. Veriler SPSS programına yüklendikten sonra, dağılımın normalliğine bakılmış ve parametrik testlerin kullanılması gerektiği tespit edilmiştir. Parametrik testlerden t testi ve anova testinden faydalanılmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşimi tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Çalışma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kişisel Bilgiler		f	%	Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	81	38,6	Medeni Durum	Evli	66	31,4
	Erkek	129	61,4		Bekar	144	68,6
Yaş	21-25	40	19,0	Eğitim	İlköğretim	42	20,0
	26-30	56	26,7		Lise	85	40,5
	31-35	93	44,3		Önlisans	52	24,8
	36-40	16	7,6		Lisans	31	14,8
	41-45	5	2,4				
Yıldız Sayısı	4 Yıldızlı	77	36,7				
	5 Yıldızlı	133	63,3				

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılanların % 61,4’ü erkek; % 68,6’sı bekarıdır. Araştırmaya katılanların % 45,7’si 30 yaş altındadır. Eğitim durumlarına bakıldığında % 40,5’inin lise eğitimi aldığı görülmektedir. Bu veriler turizm sektörünün istihdam yapısı ile uyumaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların % 63,3’ünün 5 yıldızlı, % 36,7’sinin 4 yıldızlı bir işletmede görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının demografik ve kişisel özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular tespit edilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Algısının Çalışılan İşletmenin Yıldız Sayısına Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T Testi Sonuçları

	Yıldız Sayısı	N	Ortalama	s.s.	sd	t	P
Örgütsel Sessizlik	4 yıldızlı	77	2,45	0,79	208	6,237	0,000
	5 yıldızlı	133	1,94	0,36			
Örgütsel Sinizm	4 yıldızlı	77	2,54	0,69	208	4,839	0,000
	5 yıldızlı	133	2,04	0,52			

Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının işletmenin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t testi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. 0,05 önem seviyesinde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının çalışılan işletmenin yıldız sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,000$) saptanmıştır. Ortalama değerlere bakıldığında 4 yıldızlı işletmelerde hem örgütsel sessizliğin hem de örgütsel sinizmin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Algısının Cinsiyete Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	s.s.	sd	t	p
Örgütsel Sessizlik	Kadın	81	2,23	0,75	208	-3,588	0,000
	Erkek	129	2,01	0,47			
Örgütsel Sinizm	Kadın	81	2,39	0,66	208	-2,518	0,013
	Erkek	129	2,10	0,58			

Tablo 3'te araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturma durumu ele alınmıştır. Buna göre 0,05 önem seviyesinde örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre kadınların örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Algılarının Yaşa Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Anova Testi

	Yaş	N	Ortalama	s.s.	F	P
Örgütsel Sessizlik	21-25	40	2,28	0,68	2,214	0,069
	26-30	56	2,13	0,56		
	31-35	93	2,01	0,60		
	36-40	16	2,39	0,62		
	41-45	5	2,22	0,20		
Örgütsel Sinizm	21-25	40	2,36	0,71	1,863	0,118
	26-30	56	2,21	0,57		
	31-35	93	2,10	0,58		
	36-40	16	2,31	0,72		
	41-45	5	1,81	0,34		

Araştırma kapsamında örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algısının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermeyeceği 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak araştırılmıştır. Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ortalama değerlere bakıldığında örgütsel sessizlik algısı en yüksek olan yaş grubu 36-40 yaş aralığı iken; örgütsel sinizm açısından en yüksek ortalama değer 21-25 yaş aralığında görülmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm Algısının Eğitim Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Anova Testi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	s.s.	F	p
Örgütsel Sessizlik	İlköğretim	42	2,58	0,93	19,037	0,000
	Lise	85	2,19	0,45		
	Önlisans	52	1,92	0,25		
	Lisans	31	1,70	0,40		
Örgütsel Sinizm	İlköğretim	42	2,52	0,75	9,464	0,000
	Lise	85	2,21	0,53		
	Önlisans	52	2,11	0,61		
	Lisans	31	1,80	0,41		

Tablo 5'de örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algısının eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre gerek örgütsel sessizlik gerek örgütsel sinizmin 0,05 önem seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu ortaya konulmuştur. Eğitim seviyelerine ilişkin ortalamalara bakıldığında eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sessizliğinde, örgütsel sinizminde ortalama değerlerinin azaldığı görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonuçlarında da yalnızca önlisans ile lisans eğitimi alanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, diğer eğitim seviyelerinin her biri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S(bj)	t	p	R ²	Anlamlılık
Örgütsel Sinizm	Sabit	0,823	0,121	6,790	0,000	0,395	F=137,617 p=0,000
	Örgütsel Sessizlik	0,641	0,055	11,731	0,000		

Değişkenlerin birbiriyle etkileşimini belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sessizlik algılarının örgütsel sinizm algısı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu (F=137,617; p=0,000) tespit edilmiştir. Örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm algısı arasında pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişkinin olduğu (R=0,631), örgütsel sessizliğin örgütsel sinizmi % 39 açıkladığı ifade edilebilir (R²=0,395).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerde karşılaşılan önemli problemlerden biri çalışanların sergiledikleri sinik tutumdur. Sinik tutum işletmelerde yapılan işe ilişkin maliyetlerin artmasına, marka değerinin zarar görmesine, müşteri kaybına, çalışanlar arasında kriz ve çatışma ortamına neden olabilir. İşletmeler için önemli bir diğer husus çalışanların yaptıkları işe ilişkin bilgi, fikir ve tecrübelerini kurum lehine ifade etmeleri durumudur. Örgütlerde çalışanların bilgi, fikir ve tecrübelerini kasıtlı bir şekilde ifade etmemesi ise örgütsel sessizlik olarak ifade edilir. Buradan örgütlerde çalışanların sessizlik içerisinde olmaları ve bunun yansıması olarak sinik tutum sergilemeleri araştırmanın temel problemidir.

Araştırma 210 otel çalışanın katılımı ile gerçekleşmiştir. Elde edilen verilere göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek olması, genç yaşta olmaları, eğitim seviyelerinin çok yüksek olmaması turizm sektörünün istihdam yapısı ile benzerlik göstermektedir. Demografik özelliklerin sessizlik ve sinizm açısından farklılık teşkil etme durumu araştırıldığında ise; cinsiyet bağlamında kadınların daha fazla sessizlik ve sinizm algısına sahip olduğu saptanmıştır. Buradan kadın çalışanların örgütsel sessizlik ve sinizm algılarının ortadan kaldırılması için toplantılar, açık kapı politikaları vb çalışmalar yapılmalıdır. Eğitim durumu bağlamında örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm algıları ele alındığında, eğitim seviyesi düşük olanların sessizlik ve sinizm içerisinde olduğu görülmektedir. Buradan özellikle eğitim seviyesi düşük işgörenlerin kararlara katılımları sağlanarak sessizlikleri ortadan kaldırılmalı ayrıca gerçekleştirilecek eğitim faaliyetleri ile sinizmin önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Yaş değişkeninin etkisi ele alındığında ise herhangi bir farklılık arz etmediği görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı otellerin yıldız sayılarının farklılık oluşturup oluşturmadığı dikkate alındığında, 4 yıldızlı işletmelerde daha fazla sessizlik ve sinizm algısının var olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın temel amacı olan örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ele alındığında, belirlilik (determinasyon) katsayısı 0,39 olarak tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde büro çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının % 39'unun örgütsel sessizliğe bağlı olduğu ifade edilebilir. Buradan örgütlerde çalışanların sinik tutumlarının önüne geçmede, çalışanların seslilik davranışına yönlendirilmelerinin önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar bağlamında otel işletmelerinde sürdürülebilir rekabet avantajını elde etmek için örgütsel sessizliğin ve sinizmin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Sinizmin oluşmasında sessizlik önemli bir faktördür. Hem sessizliğin hem sinizmin ortadan kaldırılmasında, kararlara katılım, motivasyon ve bağlılığın artırılması, etkin liderlik ve adalet gibi yönetsel uygulamaların dikkatle ele alınması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism; Bases and Consequences, *Genitic. Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395 – 1418.
- Andersson, L. M. ve Thomas S. B. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, A.S.A. 18, 449-469.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings. http://www.eaom.org/_AnnualMeetings_/Philadelphia1999/Papers/Papers1999.html. (Erişim tarihi 15.04.2016).
- Brown, M. Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667–686.
- Çakıcı, A. (2010). Örgütlerde İşgören Sessizliği. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakıcı, A., Çakıcı A. C. (2007). İşgören Sessizliği: Konuşmak mı Zor, Sessiz Kalmak mı Zor?. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, 389- 400.
- Dean, J. W., Brandes P. ve Dharvadkar R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dyne, L. V., Ang, S. ve Boterò, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1364.

- Efiliti, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, Doctor of Philosophy, Division of Research and Advanced Studies of The University of Cincinnati in The Department of Psychology of The Graduate School of Arts and Sciences.
- Kahveci, G. (2010). İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karacaoğlu, K., Küçükköylü, C. (2015). İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 401-408.
- Kutunis, R. Ö., Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, 691-697.
- Morrison, E. W., Milliken, F. J. (2000). Organisational Silence: A Barrier to Change and Development in Pluralistic World. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. ed. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Pinder, C. C., Harlos, K. P. (2001). Quiescence and Acquiescence As Responses to Perceived Injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, 331-369.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48 – 59.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

TIBBİ SEKRETERLİĞİN EKOLOJİK BOYUTU: ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Altaş Berre¹, Bozdoğan Cansu²

ÖZET

İnsanların kendi elleriyle yaşanmaz kıldıkları dünyanın günümüzde yaşadığı ekolojik kriz yadsınamayacak boyutlara varmıştır. Yaşanılan ekolojik kriz kapitalist sistem, üretim ve tüketim şekilleri ve insanların gündelik hayattaki tüketim tercihleri gibi unsurlar tarafından beslenerek süreklilik kazanmış ve adeta bir ekolojik bunalıma dönüşmüştür. Ekolojik ayak izi, kişilerin tüketim alışkanlıkları ve yaşam şekilleri ile doğa üzerinde nasıl bir iz bıraktıklarını ölçümlerken, kişinin ne kadar doğa dostu olduğunu ya da ne kadar ekolojik dengeyi bozan tercihler içinde olduğunu ölçümleyerek somutlaştırmakta ve görünür kılmaktadır.

Çalışma kapsamında sağlık çalışanı adayı olan tıbbi sekreterlik adaylarının ekolojik ayak izlerinin hesaplanması amaçlanmıştır. Yapılan istatistikler sonucunda değerlendirmeler ve yorumlar yapılmıştır.

Araştırmaya 2016-2017 öğretim yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programında öğrenim gören 125 öğrenci katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak web-tabanlı "Ekolojik Ayak İzi Hesaplama Anketi" kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda sağlık çalışanı adaylarının ekolojik ayak izlerinin hesaplanması sonucunda sahip oldukları gezegenden daha fazlasına ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Ekolojik ayak izi değerinin yaş ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekoloji, Ekolojik Ayak İzi, Tıbbi sekreter

ECOLOGICAL DIMENSION OF MEDICAL SECRETARY: A SAMPLE OF THE ESKİŞEHİR OSMANGAZİ UNIVERSITY

ABSTRACT

The ecological crisis of the world that people themselves have made unlivable has reached an undeniable level. The ecological crisis experienced has been sustained by the elements, such as the capitalist system, modes of production and consumption, and people's everyday preferences concerning the consumption, and has transformed into almost an ecological depression. While measuring how people make their mark on nature by means of their habits of consumption and lifestyles, ecological footprints reify and make it visible, measuring to what extent a person is ecologically friendly, or makes preferences disturbing ecological equilibrium.

The aim of the current study was to calculate the ecological footprints of the medical secretary candidates who were the medical staff candidates, and as a result of the statistical analysis, evaluations and interpretations were made.

125 students attending Eskişehir Osmangazi University Medical Documentation and Secretarial Program in 2016-2017 academic year participated in the study. Web-based "Ecological Footprint Calculation Survey" was used as a data collection instrument in the research. As a result of the statistical analyses, it was determined that the candidates of the healthcare professionals needed more than the planet they had when their ecological footprints were calculated. It was determined that ecological footprint value failed to show any significant difference with respect to age and gender.

Key words: Ecology, Ecological Footprint, Medical secretary

¹ Öğretim görevlisi, Akdeniz Üniversitesi, berrealta@akdeniz.edu.tr

² Öğretim görevlisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, cozturk@ogu.edu.tr

SÖZE EKOSİSTEM İLE BAŞLAMAK

"Yeryüzünün kendisi gibi bedenlerimizde içi içe geçen ekosistemlerden oluşur, bedenlerimizdeki ekosistemler yediğimiz, soluduğumuz, dokunduğumuz ve gündelik olarak aldığımız kimyasallar yoluyla genlerimiz arası son derece karmaşık etkileşimler içerir" (Goleman, 2009:60). Goleman'ın bu yaklaşımından hareketle doğadaki ekosistemin işleyişinin, dengesinin anlaşılması için insanlığın kendi içindeki ekosistemi anlaması ve doğa ile arasındaki benzerlikleri fark etmesinin ön koşul olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

Parçaların bütününden oluşan sistem kavramından hareketle ekosistem kavramını açıklamak yerinde bir çaba olarak görülmektedir. Sistem parçalardan oluşan bir bütün olarak karşımıza çıkarken, bu unsurlar arasındaki uyumun sistemin tamamını etkiler niteliktedir, eğer öğelerin tamamı uyum içinde ise sinerji etkisi ortaya çıkar ve sistem problemsiz çalışır. Fakat parçalardan biri işlevini yerine getirmediğinde sistemin nitelikli çalışması da mümkün olmamaktadır. Örneğin insan ekosisteminin bozulmasına herhangi bir virüs sebep olduğunda hastalanmak, vücutta çeşitli anormalliklerin görünmesi vücut ekosisteminin dengesinin bozulduğunu göstergeleri olarak kabul edilebilir. Bu örnekten hareketle, benzer bir şekilde doğanın ekosisteminin bozulduğunu da çeşitli göstergelerden anlamamız mümkündür. Günümüzün makro problemleri arasında yer aldığı düşünülen küresel ısınma, doğal kaynakların kirlenmesi, iklimlerin değişmesi, hava kirliliğinin artması, türlerin azalması gibi problemleri ekosistemin dengesinin bozulduğunun somut göstergeleri olarak algılamak mümkündür. Ekosistemin bozulan dengesinin yegane sorumlusu olan "insan" adeta bir virüs gibi ekosistemin dengesine müdahale ederek bir "sistem" oluşmasını engelleyen bir aktördür. Günümüzde insanın yaşam seyriindeki her alışkanlığı, her tercihin doğa karşıtı bir duruşu olduğunu belirtmek mümkündür. Hatta Goleman(2009)' a göre gündelik olarak satın alıp kullandıklarımızın diğer maliyetlerinin ulaştığı boyutu hem ekosistem hem de tüketici sağlığı açısından göremediğimiz bir dünyada yaşamaktayız. Ekosistemin ne olduğunu, insan ve diğer tüm canlılar için önemini ve aslında canlı bedeninin işleyişi ile benzer olan prensiplerinin farkında olmanın yaşanan kolektif körlük açısından aydınlatıcı bir etkisi olacağı düşünüldüğünde öncelikle ekosistemi tanımlamak öne arz etmektedir.

Ekosistem kavramı geniş anlamıyla toplumu, biyoloji evresi ile birleştiren bir kavramsal anahtar olmuştur. Bu kavram hem görüş alanı olarak hem de ölçek olarak çok ciddi bir kapsama gücüne sahiptir ve "yaşayan topluluk" kavramı gibi yalnızca bitki ve hayvan topluluklarını birleştirmekle kalmaz, bir yandan cansız dünyayı diğer yandan da insan dünyasını kendi görüş çerçevesine alır (Sachs, 2004:62). Fonksiyonalist perspektifin temelleri arasında yer alan bu işlevsel yaklaşım ekosistem söz konusu olduğunda da karşımıza çıkmaktadır. Çünkü daha önce de değinildiği gibi ekosistem birbirinden farklı özelliklerdeki birçok unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan biri ekolojik dengeyi bozacak şekilde arttığında ya da azaldığında ekosistem zarar görmüş, unsurlar arasındaki sinerji kaybolmuş, uyum ortadan kalkmış olur. Dolayısıyla ekosistem de tıpkı diğer sistemler gibi kendisini oluşturan parçalar ve bu parçaların etkileşimleriyle, işleyişleriyle birlikte bir bütündür ve bu bütünlük kesinlikle holistik bir bakış açısını gerektirir. Holistik bakış açısına göre ekolojik sorunlar sadece doğada meydana gelen kirlenme ve bozulmalarla sınırlı olmayıp, aynı zamanda toplumsal yapıdaki bozulmaları ve bu bozulmaların doğaya yansımalarını da kapsamaktadır (Aygün ve Mutlu, 2006:15). Ekosistemler, bu işlevler içindeki uyum ve uyumsuzluklarla yaşayan dinamik bir yapı olarak karşımıza çıkar. Ekosistemin dinamizmi etkilenmekten, etkilemekten, değiştirmekten ve dönüştürmekten kaynaklanmaktadır. Ekosistem dengesini bozan unsurları kendi içinde dönüştürebilme yetisine sahiptir. Fakat günümüzde doğa ekosistemlerinin dönüştürme, tolere edebilme kapasitesi de yaşanan ekolojik krizi ve bunalımı engelleyebilecek düzeyde değildir. Artık doğanın geri dönüştürebilme yetisinin yeniden niteliğine kavuşması ise ekolojik perspektifin tüm kesimlerce gözetilerek, tüketim alışkanlıklarının yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Ekoloji, İnsan Ekolojisi ve Ekolojinin Temel Özellikleri Üzerine

1869 yılında ilk kez Ernest Haeckel tarafından önerilen bir kavram olan ekoloji Yunancada hane, ev anlamına gelen "oikos" sözcüğü ile bilim, düzenli veya mantıklı söz anlamına gelen "logos" sözcüklerini kullanarak oluşturulmuştur. Ekoloji kavramı çeşitli organizmaların yaşadıkları ortamlarla olan ilişkileri, doğal çevrenin incelenmesi ve çalışılması için kullanmıştır. Fredericke E. Clements ve Victor E. Shalford tarafından 1905 yılında yazılan ve yeni metodolojiyi tanımlayan 'Ekolojinin Araştırma Yöntemleri' (Ekolojinin Araştırma Yöntemleri) isimli kitabı ise ekolojinin bilim dünyasında kabulünün bir delili olarak görmek mümkündür (Yardımcı: 2006, Odum ve Barrett: 2008). Kışlalıoğlu ve Berkes (1995) tarafından da belirtildiği gibi 1940'lı yıllara kadar ekoloji söz konusu olduğunda özellikle hayvan ve bitki ekolojisi ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar ekolojiyi biyoloji alanına entegre etmiş ve ilk aşamada daha çok hayvan ve bitki türlerinin çevreleriyle olan ilişkileri inceleyen bir bilim dalı olarak yapılandırılmıştır. Yardımcı (2006)' ya göre de ekolojinin tam anlamda bir bilim olarak algılanması ise 1940'lı yıllarda gerçekleşmiştir. Ona göre bu aşamadan sonra özellikle 1960'lı yıllardan itibaren, çevre sorunlarına ilginin artması ve insanın bizzat doğaya bir tehdit olarak algılanmasıyla birlikte, ekoloji bilimi günümüz dünyasındaki saygınlığını kazanmıştır (2006, s.22). Sachs (2004) 'a göre 1960'lardan itibaren ekolojinin biyoloji

bölümlerinden çıkararak, herkesin bilincine yerleşmiş ve bilimsel bir terim olarak adeta bir dünya görüşüne dönmüştür. Bu yönüyle multidisipliner bir karaktere bürünen ekoloji, "teknoloji eleştirilerinden ahlak tartışmalarına ve oradan da modernite eleştirilerine kadar çok geniş bir yelpazeyi ilgi alanı içine almaktadır" (Üç Ekoloji, 2004). Trudgill (2001)'ya göre hem biyolojinin bir dalı hem bağımsız bilimler topluluğu ayrıca doğanın korunmasına yönelik araştırmalar yapan bilim dalı ve sistem-bilim açısından dünyayı algılayan bir dünya görüşü, çevreyle uyum içinde yaşama bilimi gibi tanım açılımlarına sahip olmuştur (s.677). 1970'ler ile birlikte ekoloji biliminin daha sık gündeme gelmeye başladığını belirtmek mümkündür. Önder (2003)'e göre bu dönemlerde hem doğanın yıpratılması, doğa ve çevre sorunları hem de insanın doğa üzerindeki olumsuz etkileri fark edilmiştir.

Özellikle 1970'lerden sonra insan ve doğa arasındaki ilişkinin ve etkileşimin bilincine varılması gerektiğinin düşünülmesiyle birlikte "insan ekolojisi" de ekolojinin bir alt dalı olarak karşımıza çıkar. İnsanın doğa üzerindeki etkin konumunu ele alan insan ekolojisi, Odum ve Barrett (2008) e göre " insanoğlunun doğal sistemler üzerindeki etkisini ve insan doğa bütünlüğünü araştıran bir bilim alanı" olarak tanımlanmaktadır (s.521). Marshall (1999) a göre insan ekolojisi, "alt organizmaların kolektif yaşamı ile ilgili incelemelerde geliştirilen, ama insanın incelenmesine ilişkin araştırma teknikleri ile düşünce sisteminin mantıksal bir uzantısı ve sosyal antropoloji, insan coğrafyası, kent ekonomisi dahil olmak üzere çok çeşitli disiplinlerde toplumsal yaşamın incelenmesi" ni de içermektedir (s.342). Ekoloji sözlüğündeki tanıma göre ise insan ekolojisi kavramı bir canlı olarak insanın çevresi ile ilişkilerini incelemenin yanında, özellikle ekonomik açıdan ekosistemleri işleten, inşa eden insanı, çevreyi kuşatan ve ekosistemin dengesini bozan olayların yaratıcısı olarak ele almaktadır. (İslam, 2000, s.117). Bu açıdan bakıldığında ekolojinin birleştiriciliğinden de bahsetmek mümkündür. Ekoloji sahipliğe karşıdır, doğa herkes içindir ve herkes doğayı dengesini bozmamak koşulu ile doğadan yararlanma hakkına sahiptir. Bu holistik bakış Şahin(2004) göre bir ideolojidir. Şahin'in bu yaklaşımından hareketle ekolojiyi çevrecilikten farklı bir bilim olarak düşünmek, İmga (2009)'nın ifadesine göre ekolojinin, çevre korumacılıktan ayrı bir alan olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Dolayısıyla sadece çevre sorunlarına odaklanmanın ekolojinin esas anlamının daralmasına ve yaşanan ekolojik bunalımın yeteri kadar fark edilmemesine sebep olabileceğini belirtmek mümkündür.

Ekolojinin temel mantığı ile toplumsal var oluş arasındaki benzerliğe dikkat çekmek yerinde bir çaba olarak görülmektedir. Toplumun temel yapı taşı olan insanın varoluşundaki ilk kural insanın toplumsal yönüdür. Yabani toplumlardan günümüze insan her zaman öteki için var olmuştur ve bu varoluş içinde doğa ile ilişkisini bozmama özeni ile hep bir arayış içinde olmuştur. Bu süreçte doğa da sahip olduğu kaynakları sadece insanlar değil tüm canlılar için üretmekte ve dönüştürmektedir. Doğa ve toplumsal hayat arasındaki bu benzerlik "uygarlık tarihi" başlaması ile yerini ayrılığa bırakır. Çünkü "uygarlık" insanların yerleşik hayata geçip mülk edinmeye başlaması ile gerçekleşmekte ve doğanın sadece insana değil, var olan her canlıya ait olduğu ilkesine de ekolojik yaklaşımın temeli sayılan"(...)insanı ve doğayı mülk görmeme üzerine kuruludur"(Suvari, 2010, s.179) öğretisine umursamaz bir tavır ile yaklaşmaktadır.

Çalışmanın bu kısmına kadar elde edilen tanımlardan hareketle ekolojinin ortak özelliklerini maddelendirmek yerinde bir çaba olarak görülmüştür. Ekolojinin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Tanımlar incelendiğinde ekolojinin en temel özelliğinin toplumu oluşturan her unsur için yaşamsal bir zorunluluk olmasıdır,
- Ekoloji çok yönlü ve entellektüel bir çaba gerektirmektedir,
- Ekoloji hem multidisipliner hem de interdisipliner niteliktedir,
- Ekoloji bireyi dışlamaz, "birey" kelimesini sadece insan için değil ekolojik sistemdeki tüm canlılar için kullanır,
- Ekoloji bilim ve toplum arasında bir köprü işlevi görür ve bilimden topluma, toplumdan bilime sürekli bilgi aktarır,
- Ekoloji kendi içinde bir kurumsallaşma içermektedir,
- Ekolojini holistik perspektifine göre fiziki ve subjektif dünyayı birbirinden ayıramaz,
- Ekolojik yaklaşımlarda teori ve pratiğin iç içe geçmiştir.

Ekolojinin Temel İlkeleri

Yerli ve yabancı literatüre ilişkin farklı kaynaklarda yer alan ekolojinin temel ilkelerini aşağıdaki şekilde özetlemek ve sıralamak mümkündür;

- Öncelikle ekoloji holistik bir bakış açısı gerektirmektedir.
- Ekolojik perspektifin temel argümanlarından biri doğanın sınırlılığı ilkesidir. Doğa tükenmeyen, sonsuz bir kaynak değildir. Sınırlıdır ve tükenebilir.
- Doğa öz denetim ilkesini kullanarak kendi kendisini denetleme ve dönüştürme yetisine sahiptir.

- Doğa çeşitlidir ve işlevseldir. Doğada var olan tüm canlılar doğanın çeşitliliğinin, her canlının bir fonksiyonunun olması da doğadaki işlevselliğin bir göstergesidir.
- Doğanın geri tepmesi ilkesi ile dengesi bozulan doğanın tepkilerinin kontrol edilemeyeceği üzerinde durulmaktadır.
- Doğa ile birlikte gitme ilkesi ile insanın doğadan aldıklarını geri vermek ve döngüyü bozmamayı dikkate almak zorunda olduğu üzerinde durulur. Çünkü doğa üzerinde yapılan, düşüncesizce gerçekleştirilmiş her değişikliğin sonuçları beklenmedik ve kontrol edilemeyecek boyutlara olabilir.

Tüm bu ilkeler gözden geçirildiğinde asıl gözetilen unsurun "denge" olduğu belirtilebilir. Yaşanan bir çok doğal felaket hem doğanın dengesinin bozulduğunun hem de başta teknoloji olmak üzere insanın kullandığı hiçbir teknik ile bu felaketlerin önüne geçme yetisinin olmadığını adeta somut kanıtı niteliğindedir. Fakat Bookchin'e göre teknoloji aynı zamanda bir hedef haline getirilmiş durumdadır, bu doğrultuda teknolojinin sadece yıkıcı yönüne odaklanmak da ona yapılan bir haksızlıktır, çünkü teknoloji nitelikli kullanıldığı takdirde iyileştirici etkiye de pekala sahiptir (Bookchin, 2013, s.56). Teknolojiyi daha iyimser ve işlevsel kullanarak doğanın sesini dinleyebilmek, doğanın uyarılarını algılayabilmek, yaşanması mümkün olan doğal felaketlere karşı tedbirler alıp şiddetlerini azaltmak da mümkündür. Bu sayede doğa gerçekten dinamik ve canlı olur ve "doğayı yaşayan bir şey olarak gören kültürler, insan müdahalesinin sınırlarını dikkatlice çizerler, çünkü belli bir eşiği aşınca, düşmanca bir tepki ile karşılaşmayı beklerler" (Sachs, 2004:66). Böylece doğa ile insan arasındaki iletişim etkinleştirilmiş, tek taraflılıktan kurtulmuş ve nitelikli bir şekle getirilmiş olur. Ekolojik ilkelerin benimsenmesi ile gerçekleşen ortak ekolojik akıl ve bakış açıları ile ekoloji dostu uygulamalar gerçekleştirilerek doğanın kaybettiklerinin iadesi mümkündür.

Ekolojik Düşüncede Ortak Bakış Açılı

Ekolojik düşünce içerisinde birbirinden çok farklı düşünce grupları ve hareketler bulunmakla beraber, tüm ekolojik düşünce ve gruplar için ortak olarak nitelenebilecek bazı temel değerler bulunmaktadır. Bu ortaklıklar ana hatlarıyla şu şekilde ifade edilebilir:

- Çevre sorunlarının temeli, mevcut üretim ve tüketim ilişkileridir.
- Mevcut üretim biçimi (kitle üretimi) ve buna bağlı ilişkiler devam ettiği müddetçe, ekolojik bir toplumu kurmak mümkün olmaz.
- Olması gereken teknoloji, hantal, gayri insani ve kirletici değil, insan yüzlü ve küçük ölçeklidir.
- Ekolojik dengenin korunması açısından tabiatın tahribinden kaçınmak ve orta ölçekli kentler oluşturmak gerekmektedir.
- Merkezî devlet yerine ademi merkezî devlet yapısı hâkim kılınmalıdır (Görmez, 2003: 100).
- İnsanın doğaya karşı davranış şekli ve eğilimi çözümlenmelidir, çünkü ancak bu davranış çözümlenebildiğinde doğa ile kurulan olumsuz ilişkilerin önüne geçilebilir.

Sayıları arttırılabilecek bu ortak bakış açılarının temel argümanının insanı "ölçülü" olmaya çağıran bir yönü olduğunu belirtmek mümkündür. İnsan üretim sistemlerini de tüketim tercihlerini de bu farkındalık ile yapılandırıldığında ekolojik sistemi yıpratın değil destekleyen bir konumda yer alır. Bu koşul ise ekolojik toplumun gerçekleşmesi için gerekliliktir.

Ekolojik Toplum ve Temel Nitelikleri

Mahşerin dört atlısı: Savaş, Kıtık, Ölüm ve Veba' dan sonra mahşerin beşinci atlısının Torunoğlu tarafından "çevre felaketi" olarak nitelendirilmesi içinde yaşadığımız ekolojik krizin ve bunalımın trajik boyutlarını anlamak açısından önem arz etmektedir³.

Bookchin, "... toplum ne kadar yeşil'e bürünürse bürünsün, ekolojik bir bakış açısının gerekliliği üzerinde ne kadar çene yorarsa yorsun, toplumun yaşama biçimi derinlikli yapısal dönüşümler olmaksızın değiştirilemez" diye belirtir ve şöyle devam eder: "Bu yapısal dönüşümlerden anladığımız, rekabet yerine yardımlaşmanın, kar gütmenden yerine paylaşımı ve karşılıklı mutabakata dayalı ilişkilerin geliştirilmesidir"(Bookchin, 1999a, s.11-12). Bookchin'in bu ifadelerinde ideal, günümüz koşullarına göre ütopyik sayılabilecek bir ekolojik toplumu tasvir ettiğini belirtmek mümkündür. Kutuplaşmanın birçok alanda giderek yaygınlaştığı toplumsal yaşamda ekolojik toplumun gerçekleştirilmesi gereken aynı zamanda demokratik ve yasal anlamda da bir birlikteliktir. Bu noktada Kılıç (2008) a göre, ekolojik toplum yapılanması aynı zamanda, demokrasinin insan dışında kalan varlıkları da bir değer olarak kabul etmesini ve içine almasını gerektirmektedir (s.66). Ekolojik toplum hem toplum hem de doğa

³ Dr. Ethem Torunoğlu (TMMOB Çevre Mühendisleri Odası Onur Kurulu Üyesi), " Mahşerin Beşinci Atlısı "Çevre Felaketi", Yani Ekolojik Kriz Hızla Yaklaşıyor!", Sivil Toplum Dergisi, Ekim 2007, 5(20).

için demokrasi temelinde yapılandırılması gereken, kamu yönetiminin bir parçası olması umulan bir süreçtir. Nitekim Suvari (2010) ye göre de ekolojik toplum inşasında kamusal alanın tarihsel ve toplumsal değerlerinin iyi algılanması hayati öneme sahiptir (s.163). İyi bir şekilde anlaşılan ve çözümlenen kamusal alan ekolojik toplumun temelini oluşturmakta ve ortaya konulacak olan çeşitli normlara adaptasyonu kolaylaştırmakta ve uyum oranını yükseltmektedir.

Gundersen (1998) e göre, ekolojik toplum görece kendine yeterli, hem insani hem ekolojik boyutlara sahip, düşüncede organik, etikte tamamlayıcı, siyaset ve ekonomide ise katılımcı ve konfederal⁴ bir yapıya sahiptir. Bookchin (2013) e göre ekolojik bir toplum yaratma çabası doğa üzerinde insanın, kadın üzerinde erkeğin ve toplum üzerinde devletin tahakkümünü teknolojik, kurumsal, kültürel olarak ve bireyin rasyonalitesi ve duyarlılığı anlamında, ortadan tamamen kaldıran, bütünüyle yeni, hiyerarşik olmayan bir toplumun yaratılması amacıyla ortaya çıkmıştır (s.29). Dolayısıyla toplumsal olarak ekolojik perspektifin tek odak noktası çevre değil, adeta yaşamın bütün alanlarında ve sosyal ilişkilerinde köklü bir bakış açısı, algı ve farkındalık dönüşümüdür. Dolayısıyla toplumsal ekolojinin getirilerinden birinin ekolojik toplum yapılanması olduğu belirtilebilir.

Ekolojik krizin küresel boyutlara vardığı düşünüldüğünde bu krize getirilebilecek çözümün de küresel etkilerinin mutlaka olması gerekmektedir. Küresel bir çözümden söz edebilmek için bu yapılanmanın öncelikle mikro ölçeklerde gerçekleşmesi gerekmektedir. Mikro ölçeklerin bazılarını aile, okul, mahalle, semt, şehir, ülke olarak örneklendirmek mümkündür. Toplumsal ekoloji temel anlamda ekolojik bilince sahip toplum yapılanması ile bu krizlerin aşılacağına vurgu yapmaktadır ve günümüz koşulları ekolojik toplum yapılanmasını zorunlu kıldığı da kabul edilmesi gereken bir gerçektir. Bu köklü dönüşümü oluşturmayı ne kısa vadede gerçekleştirebilecek ne de çok kolay bir iş olarak düşünebilmek mümkün değildir. Çünkü ekolojik toplum yapılanması öncelikle insanın düşüncesinde bir değişim gerektirmektedir. "Ekolojik toplum ekolojik düşüncenin kendine özgü toplum tasarımıdır"(Aygün ve Mutlu, 2006:3). Suvari (2010) a göre ise ekolojik toplum inşası detaylı bir bakış açısı gerektirmektedir. Ona göre ekolojik bir perspektife sahip olabilmek için, tarihsel durum, dil, inançların bileşimi, yaşam tarzı, eğitim biçimi, özgür kültürel gelişim, sanat, insan ve doğa tanımı, iktidarlı uygarlığın yarattığı tahribat düzeyi ve daha birçok önemli ayrıntıyı da bilmek gerekir (s.72). Dolayısıyla ekolojik toplumun oluşum ve geçiş süreci göz önüne alındığında oldukça köklü ve ayrıntılı bir yapılanmadan bahsetmek mümkündür. Ekolojik topluma geçiş sürecinin en önemli iki unsuru ise, Ünal (2010) a göre özgürlükçü kurumların oluşturulması ve siyasetin yeniden formüle edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekolojik Toplumda Ölçü Vurgusu

Doğadaki sirkülasyon kendi içinde bazı zararlı etkileri ortadan kaldırabilme ve tolere edebilme yetisine sahiptir. Fakat bu zararlar belli bir ölçüyü aştıkları anda doğanın dönüştürebilme toleransı ortadan kaldırılmış olur.Örneğin deniz kirliliğini açısından değerlendirildiğinde; deniz içindeki tüm mekanizmalarla kirliliği belli bir orana kadar kabul edebilir ve temizleyebilir, fakat günümüzde ülkemizin birçok denizinde fark edilebilecek aşırı yosunlanma, canlı ölümleri, yağlanma, türlerin kaybolması gibi unsurlar denizinin kirlilik konusundaki kabul edilebilir ölçünün çoktan aşılmış olduğunun somut bir göstergeleri niteliğindedir. Bu örnekten de hareketle "ölçünün" ekolojik toplum olabilmeyen temel değerlerinden bir olduğunu belirtmek mümkündür. Doğayı kullanma eylemi de kirlileme eylemi de belli bir "ölçü" dahilinde yapılması gereken eylemlerdir.

Toplumsal birlik ölçüsüyle sağlanır ve ortak yaşamı dayanılır kılan da ölçüdür, toplumlar artık homojen olmadığından bu farklılıkların ahengini sağlamak, korumak ve sürdürmek zorunluluğu vardır.Ölçü ekolojik toplumlarda gerçek anlamda öz ile ilgilidir, öz olduğu zaman her varlık doğada anlam kazanır, çünkü doğa kendisini bu sonsuz öz çeşitliliği ile sürdürür ve güzelleştirir(Suvari, 2010:116)

Üzülerek belirtilebilir ki, günümüzde insanlık doğa ile olan ilişkisinde gözetmesi gereken tüm ölçüleri ve sınırları göz ardı etmiş ve maalesef doğa ile olan bu ilişkisinde kabul edilebilir üst limiti çoktan aşmıştır. Bu sınır aşımı artık hem insanlığın hem de tüm canlıların geleceğinin tehlike altında olduğunun göstergesidir. Hatta Dünya'da "Büyümenin Sınırları" olarak tanınan ve "Roma Kulübü Raporu olarak da bilinen çalışmaya göre "Doğal kaynaklar nüfusun hızlı artışına yetmeyecek ve içinde yaşadığımız çevre, 150 yıla varmadan yaşanabilirlik niteliğini yitirecektir. Bu nedenle çevreyi korumak ve geliştirmek amaç ise gelişme hızla yavaşlatılmamalı, hemen durdurulmalıdır. Çünkü mevcut gelişme seyri, insanlığı acı bir sona doğru yaklaştırmaktadır."(Torunoğlu, 2007:170).

Toplumsal ekolojide gözetilmesi gereken ölçü vurgusunun arından, ekolojik bir toplum yapılanmasında gözetilen bir diğer önemli nokta da, ekolojik olacak benimsemesi ve taşıması gereken temel niteliklerdir.

⁴ Konfederal yapı birden çok devletin ortak, sınırlı ve belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya geldikleri bir devlet modelidir.

Ekolojik Toplumun Temel Nitelikleri

Yerli ve yabancı literatürden elde edilen kaynaklardan hareketle ekolojik toplumun temel niteliklerini şu şekilde maddelendirmek mümkündür;

- Ekolojik toplum oluşturulması ile ilgili en bilindik görüşlerin başında "egemen sistemin, ekonomik, toplumsal ve siyasal yaşam biçimiyle ekolojik sorunlara sebep olduğu" (Görmez, 2003:100)söylemi gelmektedir. Egemen sistemin bu yaklaşımı ise oluşturulması kurgulanan ekolojik toplum idealinin önündeki en büyük engel olarak değerlendirilebilir.
- Bir diğer nitelik ise ekolojik toplumdaki olası örgüt ve yönetim biçimi ile ilişkilidir. "Ekolojik toplum tasarımı ademi merkezi bir örgütlenmeye dayanır" (Aygün ve Mutlu, 2006:18).Küçük birimlerin merkeze bağlılığını esas alan ademi merkezi yapılanmalar birimsel anlamda özgür kurumları oluşturmak için de,nitelikli görev paylaşımı için de, denetim gerçekleştirilebilmesi için de hayati önem taşımaktadır.
- Ekolojik toplumlarda günümüz toplumlarının aksine kitle üretiminin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. "Yerel ekonomik yapının esas olduğu ekolojik toplumlarda ekonomi yerel yönetimlerin eline geçecek ve özyönetimi uygun olarak yurttaşlar tarafından yönetilecektir" (Aygün ve Mutlu, 2006:19).
- Ekolojik felaketle başa çıkabilmek içinde yerelliklerin kullanılması ve geliştirilmesi Bookchin'e göre şarttır. Ona göre bu felaketle başa çıkabilmek için "üretim ve yiyecek temininin biyo-bölgesel tarzlarının oluşturulması ve ademi merkezileştirilmesi, teknolojilerin çeşitlendirilmesi ve insanı boyutlara indirgenmesi ve yüz yüze demokrasi biçimleri kurulmalıdır"(Bookchin, 2013:47).
- Ekolojik toplumda günümüz teknolojisi genellikle tehlikeli, kirletici, hantal ve insanlık dışı bulunmaktadır. İdeal ekolojik toplumda ise "insan yüzlü ve küçük ölçekli teknoloji savunulur" (Aygün ve Mutlu, 2006:19).

Ekolojik toplumun tüm niteliklerini ifade etmek mümkün görünmemekle birlikte Görmez'in Cotgrove ve Duff'tan aktardığı tablo ekolojik toplum niteliklerini daha net anlamaya yardımcı olacak niteliktedir.(Bknz Tablo 1)

Tablo 1:Hakim Sosyal Paradigma ve Ekolojik Paradigma Karşılaştırması

	Hakim Sosyal Paradigma	Ekolojik Paradigma
Merkezi Değerler	-Maddi değerleri esas alır(ekonomik büyüme). -Doğa kaynak olara değerlidir. -Doğaya hakimiyeti esas alır.	- Maddi olmayan değerleri esas alır(kendini geliştirme). -Doğal kaynaklar sadece kendileri olarak değerlidir. - Doğada ahenk esastır.
Ekonomi	- Pazar güçleri - Risk ve ödül - Başarıya ödül - Farklılık - Ferdiyetçi	- Kamu girişimleri - Güvenlik - İhtiyaçla ilişkili gelir - Eşitlikçi - Toplumcu
Yönetim Biçimleri	-Otoriteryen yapı (Uzmanların etkinliği) - Hiyerarşik - Kanun ve nizam	- Katılımcı yapı (Vatandaş-işçi katılımı) - Hiyerarşik olmayan - Serbestlik
Toplum	- Merkezi - Büyük ölçekli - Kurumsal - Düzenli	- Merkezkaç - Küçük ölçekli - Komünal - Elastiki
Doğa	- Geniş ve bol rezervler - Doğa düşmanı - Değer, düşünce, his ayrımı	- Dünyanın kaynaklarının sınırlılığı - Doğaya karşı saygılı - Değer, düşünce, his birliği

(Cotgrove and Duff, 1980:2'den aktaran: Görmez, 2003:102)

Yukarıdaki tablo dikkatle incelendiğinde ekolojik toplum yapılanmasının yönetimden ekonomiye, merkezi değerlerden toplum yapılanmasına kadar sahip olduğu bakış açısı farklılıkları görülebilir. Ekolojik toplum şu ana kadar hakim olmuş bakış açıları ile birçok noktada taban tabana zıt bir konumda bulunmaktadır.

Zamanla ekolojik sorunların doğmasına neden olan her türlü düşünce ve eylem eleştirilmiş ve bu alanda düşünceleri eyleme dönüştüren gruplar oluşturulmuştur(Özer, 2001:36-37). Akılcı-ekolojik toplum düşüncesinde, hayatın bütün alanlarının birbirleriyle ilişkileri olduğu düşünülerek bütüncül bir dönüşüm önerilmekte olup aydınlanma ve onun ürettiği pozitifizmin ve bu değerler sisteminin yeniden sorgulanmasıyla başlayan bu süreçte, hayatın bütün alanlarının dönüştürülmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir (Ünal, 2010:116).Bu düşünceye göre ise halen devam etmekte olan üretim ve tüketim biçimleri, ilişkileri devam ettikçe çevrenin korunması da risklerin önüne geçilmesi de mümkün görünmemektedir. Görmez (2003) e göre merkezi, büyük ve hantal devlet ile çevre sorunları engellenememekte, büyük ve sorunlara yol açan teknolojiler, kirliliği önleyici teknoloji üretememektedir. "Bu noktada akılcı-ekolojik toplum, kapitalist toplumun tarihsel gelişiminin yol açtığı, emek sürecinin makineleri de içerecek biçimde en ince ayrıntılarına kadar belirlenmesi, insanların ve kaynakların büyük sanayi işletmelerinde ve kentlerde yoğunlaşması, hayatın katmanlara bölünmesi ve bürokratikleşmesi gibi eğilimleri bütünüyle tersine çevirecek ve tasfiye edecek bir proje sunmaktadır" (Ünal, 2010:118)

Ekolojik Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Günümüzde yaşanan ekolojik kriz ve ekolojik bunalımın çözümü için çok yönlü bir çaba ve bakış açısı gerektiği tahmin edilebilecek bir gerçektir.Sorunların içerikleri ve kökenleri çok boyutlu, toplumsal sorunlarla fazlasıyla iç içe olarak gelişmekte ve sürekli beslenerek büyümektedir. Bookchin'e göre "ekolojik sorunları toplumsal sorunlardan ayırmak hatta bu ikisinin birbiri ile olan kritik önemdeki ilişkisini küçümsemek ya da bu ilişkiyi yalnızca göstermelik olarak kabul etmek -büyüyen çevre krizinin kaynaklarını hatalı bir biçimde yorumlamak anlamına gelecektir"(Bookchin, 2013a:10).

İmga (2009) ya göre ekolojik sorunları çözümlemek için, sadece burjuva hiyerarşisini değil, genel anlamıyla hiyerarşiyi, sadece ataerkil aileyi değil, cinsel ve ailevi tüm tahakküm tarzlarını, sadece burjuva sınıfını ve mülkiyete dayalı sistemi değil, bütün toplumsal sınıfları ve mülkiyeti ortadan kaldırmak gerekmektedir(s.80). Aslında özellikle son dönemlerde şiddetinin arttığı insanlıkla doğa arasında var olan kavga, tamamıyla insanın kendi türü olan insanla olan kavgasının bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. "Ekoloji hareketi, tahakküme ilişkin sorunlarını tüm yönleriyle kucaklamadıkça, bugünün ekolojik bunalımının temelindeki nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik bir çözüm üretemez(...) ekoloji hareketi, kapsamlı bir devrim fikrine olan ihtiyacı radikal bir biçimde göz önüne almaksızın, sadece "kirlenme" ve „koruma" ile ilgili reformlarda, yani sadece „çevrecilik"te takılıp kaldığı takdirde, mevcut doğa ve insan sömürsüne dayalı sistemin emniyet supabı olmaktan öte gitmeyecektir" (Bookchin, 1996a, s.47- 48).Bookchin e göre yaşanan ekolojik bunalımın köklerini bulmak için tek başına teknoloji, demografi, büyüme ve marazi bolluğa bakmak yerine, bakışlarımızı sadece sınıflı toplumlara değil özellikle hiyerarşi ve tahakkümü doğuran insan topluluklarının derinlerinde yatan kurumsal, ahlak, ve tinsel değişimlere çevirmemiz gerekmektedir (Bookchin,2013: 62). Bu doğrultuda toplumsal ekoloji bir çözüm önerisi olarak toplumun değiştirilmesi için kollektif bir çaba gösterilmesi çağrısında bulunurken, radikal ölçüde yeni bir tinselliğe ya da zihniyete duyulan ihtiyacı hiçbir zaman görmezden gelmemiştir (Bookchin, 2013a:11). Ekolojinin çözmeyi amaçladığı bir diğer unsur ise insan ve doğa ilişkileridir. Çünkü günümüzde bu ilişkinin bozulması ile insanlık da doğa da çeşitli risklerle karşı karşıyadır. Bookchin'e göre mevcut toplum ve ona egemen olan akıldışlıklar dikkatli bir şekilde anlaşılmadan, bu ekolojik sorunların çözülmesi şöyle dursun anlaşılması bile mümkün değildir (Bookchin, 2013a:9).

Uzunoğlu (2006) ekosistemde ağırlıklı olarak doğal dengeyi bozan ve çevreyi kirleten, esas unsurun insanın üretim-tüketim faaliyetleri ve davranışları olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla insanın davranışlarının çözümlenmesi, "neden"lerinin bulunması ve bu nedenlere yönelik çözümlerin getirilmesi olumsuz davranışların önüne geçerek doğa-insan ilişkisinin niteliğini arttırabilir. Bilindiği üzere insanın sadece doğa ile değil, başta diğer insanlarla da kurduğu ilişkilerin temelinde bulunan kavram olarak "ego" ekolojik ilişkilerinde niteliğini belirler niteliktedir. Nitekim Uzel (2006) e göre ekoloji biliminin kavramları, insana özgü ego yapısını anlamada çok önemli ölçüttür. Hemmskerk(2003) ve Stepp(2003)'e göre de, "İnsanın çevreye yaptığı etkileri araştıran ve çevreyi korumaya yönelik tedbirler geliştiren bilim dalları, insan ekolojisi, ego ekolojisi veya insan ekosistem ekolojisi"si olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsan davranışını etkileyen unsurlar değerlendirildiğinde birçok etkenden bahsedebilmek mümkündür, temel anlamda ise bu etkenleri iç ve dış etkenler olmak üzere ikiye ayırabiliriz, "ego" kavramı karşımıza iç etkenlerden biri olarak çıkarken "yaştaşların ya da ailenin ilgili konu hakkındaki tutumu" karşımıza dış etkenlerden bir olarak çıkar. " Çevreye zararlı, nötr ve faydalı şeklinde sınıflandırılan insan davranışlarını güdüleyen içsel faktörlerin özel bir örgütlenme biçimi olan egoyla, kontrol edildiği gün ışığına çıktı" (Caro 1999, Abel 2003, Garner 2003 'dan aktaran: Uzunoğlu, 2006:34). Dolayısıyla "çevreye zarar veren insan tutum ve davranışlarının analizinde öncelik, bireydeki içsel güdüleyici ve düzenleyici ego sistemini anlamaya verilmelidir" (Uzunoğlu, 2006:37).

Yaşanan çok yönlü ekolojik problemler karşısında geliştirilebilecek bir diğer çözüm önerisi de Daniel Goleman tarafından kavramsallaştırılan ekolojik zeka olarak karşımıza çıkmaktadır. Goleman'a göre ekolojik zekadan nasibimizi almak için insanlığı doğanın dışına yerleştiren zihniyetin önüne geçmek şarttır (Goleman, 2009). Bu perspektife göre insan doğa üstü değildir, doğanın hakimi değildir diğer tüm canlılar gibi doğanın tam da içinde, diğer canlılarla eşteş seviyededir. İnsanlarda diğer canlılar gibi ekolojik sistemler ağında yaşar ve bu sistemler üzerinde iyi ya da kötü etkilere sebep olurlar. İşte insan aktivitelerinin doğa üzerindeki gerçek etkilerini anlamak ve bu etkileri nasıl iyileştireceğini öğrenmek, insan ve doğa arasındaki karşılıklı ilişkiyi biçimlerini keşfetmek ve diğer insanlarla paylaşmak ekolojik zekanın gerektirdikleri arasındadır (Goleman, 2009). Her anlamda iyi bir topluma ulaşmak için yapılması gerekenler oldukça çeşitliken köklü bir bilinçlenme ve bilinçlendirme çabası içine girerek tüketim alışkanlıklarını her bireyin ekolojik bir gözle değerlendirerek gerçekleştirmesi gerektiği herkesin ilk etapta aklına gelenler arasındadır. Bookchin'e göre iyi bir topluma ulaşmak için yapılması gerekenler tek şey kardan yani kapitalizminden, ulus devletten, kiliselerden, geleneksel eğitim kurumlarından ve nerdeyse sonu gelmez bir çeşitlilik gösteren ve o veya bu şekilde tahakkümü cisimleştiren diğer kurumlardan kurtulmak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekolojik Ayak İzi Nedir ve Nasıl Hesaplanır?

Çalışmanın daha önceki kısımlarında da belirtildiği gibi insanın doğaya verdiği zararın, gezegenin doğal süreçlerine koyduğu engelin ölçülebildiği nokta ekolojik ayak izi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla "belirli bir bölgedeki bireylerin, hane halkının, kentlerin, ülkelerin ekolojik ayak izleri ölçülebilir" (Schaller, 1999). Ekolojik ayak izi hakkındaki literatür incelendiğinde ülkeler, bölgeler, kentler ve bireyler bazında bir çok istatistik ile karşılaşmak mümkündür. Bu istatistiklerin geneli ise bizlere insanın doğadaki ayak izinin büyüdüğünü göstermektedir. "Ekolojik ayak izi, besin elde etmek, kaynak üretmek, enerji üretmek, atıkları yok etmek ve fotosentez yoluyla fosil yakıtların neden olduğu karbondioksiti tekrar absorbe etmek için gereken yeryüzünün yüzölçümünü belirlemektedir"(Keleş, Uzun ve Özsoy, 2008:4). Ekolojik ayak izi hesaplamaları sayesinde insanın ve insana ilişkin üretim ve tüketim seyirlerinin doğada üzerindeki zararının somutlaştırmakta ve görünür kılmaktadır, bu doğrultuda iki unsur önemsenmektedir. Kaypak (2013) e göre birincisi; tüketilen kaynakların ve üretilen atıkların izlenebilmesi, ikincisi ise; gereksinimlerin üretimi ve atıkların yok edilmesi için gereken biyolojik üretken alanın ölçülebilmesidir. Ona göre bu dayanaklardan yola çıkarak ulaşılan ekolojik ayak izleri, bireylerin üretim ve tüketim ekseninde ne kadar biyolojik üretken alan kullandıklarını göstermektedir.

Bu doğrultuda, ekolojik ayak izi ulusal ölçek hesaplama formülü şu şekilde ifade edilmektedir:

$$\text{Ekolojik Ayak izi (ha)} = \text{Tüketim} \times \text{Üretim Alanı} \times \text{Nüfus.}$$

Ülkemizde Ekolojik Ayak İzi

"Türkiye'de ekolojik ayak izi kavramı 9. Kalkınma Planı ile devlet kurumlarının raporlarına girmiş durumdadır" (Keleş, Uzun ve Özsoy, 2008:5). Dünya'da ve Türkiye'de 2008 verilerine göre küresel ayak izi 2.7 küresel hektar büyüklüğündedir. Üzülerek belirtmek gerekir ki Türkiye'deki ekosistemler ülkedeki kaynak tüketiminin yalnızca yarısını karşılayabilmektedir ve ülkemizin zenginliğini ve istikrarını tehdit eden ekolojik riskler hafife alınmayacak düzeydedir (Türkiye Ekolojik Ayak İzi Raporu, 2012).

"Ekolojik ayak izi 1961 ile 2007 yılları arasında iki katına çıkmıştır, WWF 2010 Raporu'nda 2007'de insanlığın toplam ayak izi 18 milyar küresel hektar (gha), yani kişi başına 2,7gha'dır. Dünyanın biyolojik kapasitesi ise yalnızca 11,9 milyar gha, yani kişi başına 1,8gha'dır" (Kaypak, 2013:157). Dolayısıyla insanlık biyolojik kapasitesinin üzerinde bir tüketim içindedir, ve bu şekilde devam ettiği takdirde; 2030 yılında 2; 2050 yılında ise 2,8 gezegene ihtiyacımız olacaktır (2012).

WWF'nin 2006 verilerine göre Türkiye kendi kaynakları ile yetinebilmekteydi fakat WWF'nin 2012 yılı raporuna göre Türkiye'nin de içinde bulunduğu Akdeniz Havzası'nda ekolojik limit aşımı son 50 yılda sekiz kat artmış, ülkemizde kişi başına düşen ayak izi 2,7 gha olarak belirlenmiştir, dolayısıyla sadece 6 yılda ülkemiz kendi kaynakları ile yetinebilme çizgisinden uzaklaşmaya başlamıştır çünkü ülkemizde kişi başına düşen ayak izi Dünya ortalamasının üzerindedir.

Türkiye'nin Ekolojik Ayak İzi, sahip olduğu yenilenebilir doğal kaynakların iki katıdır ve ekolojik ayak izinin yaklaşık yarısını karbon ayak izi oluşturmaktadır. Bu verilerden hareketle ise, yaşadığımız çevreyi büyük bir hızla tüketmekte olduğumuz, karbon yoğunluğunu azaltmadan ulusal biyolojik kapasite sınırları dahilinde yaşayamayacağımızı belirtmek mümkündür. Türkiye'de biyolojik kapasite açığının en temel nedeni nüfus artışı olarak belirtilmektedir, artan nüfus beraberinde artan tüketimi de getirmekte, tüketim alışkanlıkları değişmediği sürece de bu kısır döngü içinde kaynakları hesapsızca tüketilen doğa olmaktadır. Ne kadar kaynağımız olduğunu, bunun ne kadarını kullandığımızı ve bu kaynakların hangi hızla tüketildiğini bilmek, ekolojik açığımızı kapatmak için başlangıç noktasıdır. İşte ekolojik ayak izi ölçümleri bu eylemlerin adeta fotoğraflarını çekerek ayaklarımızı yorganlarımıza göre uzatmamızı sağlar. Ekolojik ayak izi ölçümleri ile hangi bölgedeki kişilerin daha çok doğanın

hangi kaynaklarını kullandığını belirlemek mümkündür ve böylece gelecek nesillere kadar var olmasını umut ettiğimiz sürdürülebilir bir yaşam ortamına ne kadar yakın ya da ne kadar uzak olduğumuzu ölçümleme şansına da ulaşabiliriz.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de, 1970’lerden beri biyolojik kapasite açığı artmaktadır, o dönemden günümüze kadar hızla artan ve Türkiye’nin refahını tehdit eden boyutlarda olan ekolojik riskler ise günümüzde hafife alınmayacak boyutlara ulaşmıştır (Yeşilbina, 2012).

Ülkemizde gelir dağılımına göre ekolojik ayak iz büyüklüğü ciddi farklılıklar göstermektedir."Türkiye'de yalnızca nüfusun en düşük gelirli %20'lik dilimi ulusal biyolojik kapasite sınırları içinde yaşamaktadır ve ülkemizde en yüksek gelirli olanların ayak izi en düşük gelirli olanların 3 katı olarak karşımıza çıkmaktadır" (Kalem,2014:21). Kalem'in elde ettiği veriler en düşük gelir grubunun ayak izi 1,5 kha iken en yüksek gelir grubunun ayak izi 4,4 kha olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Ekolojik ayak izi ile biyolojik kapasitenin karşılaştırılması gezegenin kendini yenileme sınırları içinde yaşayıp yaşamadığımızı gösterir. Gezegenin toplam biyolojik kapasitesi ise insanlığın ekolojik talebini karşılama kapasitesi olarak karşımıza çıkar ve bu tanım gereği dünyadaki toplam üretken alana eşittir. Biyolojik kapasite, üretken alanların boyutundaki değişime bağlı olarak yıllar içinde değişkenlik gösterebilir. Dünyada üretken olarak kabul edilen alanlar, 1961’den bu yana az miktarda artarak 2007 yılında 11,9 milyar kha (kişi başına 1,8 kha) olarak hesaplanmıştır. Mevcut durumun aynen devam etmesi durumunda tüketimin ayak izi %63 artarken, kişi başına biyolojik kapasite %64 düşmektedir. Biyolojik kapasitemiz ise yatırım yapıp verimi arttırsak 2020 lere ekolojik açığımızı kapatmaya başlayacak ve kişi başına tüketimin ayak izi %27 lere düşecektir diye ümit edilmektedir. Ekolojik Ayak İzi ulusal biyolojik kapasitesini %100 aşan Türkiye’de, toplumun tüm kesimlerinde ekolojik açığın kapatılmasına yönelik stratejik kararların alınması, sürdürülebilir geleceğin ön koşulu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’nin Ekolojik Ayak İzi bileşenlerinin en büyüğü %82’yle kişisel tüketimden ileri gelir (kişi başı 2,26 kha). Devletin yürütme, güvenlik ve refah dağılımı gibi çeşitli hizmetlerine bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal tüketim Türkiye’nin Ekolojik Ayak İzi’nin %5’ini oluşturur (kişi başı 0,15 kha) Yatırım amaçlı Ayak İzi ise devletin (sosyal altyapı), şirketlerin (yeni fabrika ve makine) ve bireylerin (yeni ev) yatırımlarını içerir ve toplam Ekolojik Ayak İzi’nin %13’ünü oluşturur (kişi başı 0,37 kha) (Türkiye'nin Ekolojik Ayak İzi Raporu, 2012)

Ekolojik Ayak İzi Hesaplamalarına Eleştiriler ve Ekolojik Limit Aşımı

Ekolojik ayak izi hesaplamalarına yapılan eleştirileri Aslan yüksek lisans tezinde şu şekilde tablolastırmıştır (Aslan, 2010:110).

Tablo 2: Ekolojik Ayak İzi Analizinin Eleştirisi

GÜÇLÜ YANLARI	ZAYIF YANLARI
Açık mesaj verme	Kapsam Darlığı
Kolay hesaplama	Yöntem ve Veri Sorunları
Ticareti içermeme	Uygulama Sorunları
Stok Bir Gösterge Olma	Yorum Sorunları

"Ağaçları olgunlaşmadan keserek, denizlerin üretebildiğinden daha fazla balık tükettiğimiz ve atmosfere, ormanlarla okyanusların tutabileceğinden daha fazla karbon salarak "limit aşımı" yla varlığımızı sürdürmemiz mümkün" (Yaşayan Gezegen Raporu, 2014).

Gezegenin insanlığın talebini karşılama kapasitesi ilk olarak 1970’lerin ortalarında aşılmıştır, 2007 yılına gelindiğinde ise Ekolojik Ayak İzi mevcut biyolojik kapasiteyi yaklaşık %50 aşmıştır. Başka bir deyişle, 2007 yılı itibarıyla insanlar, faaliyetlerini sürdürmek için 1,5 gezegene eşdeğer kaynak kullanmaktadır(Türkiye'nin Ekolojik Ayak İzi Raporu, 2012).

"Günümüzde, bir yıl içerisinde tüketilen doğal kaynakların doğa tarafından yenilenmesi 18 ayı buluyor, başka bir deyişle, bütün yıl ihtiyacımız olan doğal kaynağı dokuz ayda tüketiyoruz. 2010 yılında dünya nüfusunun, doğal kaynakların yüzde 150’sini kullanacağı öngörülmüyor. Bu nedenle yaşamımız ‘sürdürülebilir’ olmaktan çıkıyor ve dünyadaki türlerin yüzde 30’u kayboluyor" (Ekolojik Ayak İzi, 2013).

Ekolojik limit aşımına nasıl son verebiliriz?

1. Kalkınma yollarını değiştirmeliyiz. Doğal kaynakların ekolojik sınırları aşmayan kullanımı, doğayla uyum içinde yaşamamızı sağlayacak kalkınma yollarını bulma çabasının bir parçasıdır.
2. Korunan alanlarımızı artırmalıyız. Yeryüzünün en az %15’i biyolojik çeşitliliğin ve ekosistem hizmetlerinin korunması için ayrılmalıdır.
3. Enerji verimliliğini artırmalı ve beslenme biçimimizi (et tüketimimizi) değiştirmeliyiz. Gıda ve enerji gelecekte üzerinde durulması gereken en önemli iki konudur.

4. Birbiriyle rekabet halindeki arazi taleplerini yönetmek için yeni araçlar ve süreçler belirlemeliyiz. Yiyecek, hayvan yemi ve yakıt üretmemiz, biyolojik çeşitlilik ve ekosistem hizmetlerini korumamız için yeterli olacak arazinin uygun biçimde tahsis ve kullanım planlamasının yapılması giderek önem kazanmaktadır.
5. Sınırlı kaynakların adil paylaşımını sağlamalı ve eşitsizliği önlemeliyiz. Ülkeler ve toplumlar arasında enerji, su ve gıda erişiminin ve dağılımının eşitlikçi olması güvence altına alınmalıdır.
6. İş dünyası ve hükümetler Ekolojik Ayak İzinin azaltılmasında öncü rol üstlenmelidir. Doğaya değer biçen ve kaynakları toplumsal zenginlik sağlayacak biçimde tahsis eden yaklaşımların benimsenmesinde karar vericilerin ve piyasa mekanizmalarının önemi büyüktür (Ekolojik Ayak İzi, 2013).

Ayrıca Kalem'e göre düzenli olarak gerçekleşen kalkınma planlarına ekolojik ayak izi hesaplamalarının da dahil edilmesi, iklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik ve koruma alanları ile ilgili uluslararası taahhütlerin yerine getirilmesi, ekosistem hizmetlerinin fiyatlara dahil edilmesi, yeşil yatırımların teşvik edilmesi, israfa yönelik tüketime son verilmesi ve toplumun tüm kesimlerinin ortak hareket etmesi limit aşımını probleminin önüne geçebilecek unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ekolojik Ayak İzleri Nasıl Küçülür?

"Bugün, ortalama bir Amerikalı için beş, ortalama bir Avrupalı için üç, Türkiye'de yaşayan ortalama bir vatandaş için iki gezegen gerekiyor"(Ekolojik Ayak İzi, 2013).

WWF'in 2010 Raporu'nda, "ekolojik ayak izlerinin nasıl küçüleceği" üzerinde durularak; ekolojik açığın, devlet politikalarının dört konuya ağırlık vermesiyle azaltılabileceği vurgulanmaktadır:

- İlki kaynakların daha dikkatli tüketilmesi, ayrıca yüksek ve düşük kazançlı ülkeler arasındaki tüketim eşitsizliğinin ortadan kaldırılması;
- İkincisi, mal ve hizmet üretimi için gereken kaynak yeterliliğinin geliştirilmesi;
- Üçüncüsü, nüfusun kontrol altında tutulması ve sonucusu, ekosistemlerin ve biyoçeşitliliğin korunmasıdır.
- Sonucusu: İnsanlığın ekolojik ayak izi'ni azaltmak ve gezegenimizin biyolojik çeşitliliğini ve doğal yaşam alanlarını korumak için güneş, rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelerek elektrik kullanımını, güneş enerjisi kullanarak doğalgaz kullanımını; böylece en önemli salınım kaynaklarından biri olan enerji tüketimini azaltmak mümkündür.

Bireysel olarak, ihtiyaçlarımızda önceliğimizi geri dönüştürülebilir, daha yeşil ürünlerden yana kullanarak çevreye katkıda bulunabilir, kendi aracımızı kullanmak yerine, toplu taşıma araçlarını kullanarak veya araç yerine yürüyerek, bisiklete binerek vb önlemlerle salınımların azalmasına yardımcı olabiliriz (Rapor, 2012)

Ekolojik ayak izimizi küçülmek için yapmamız gerekenler üzerine düşündüğümüzde sadece ufak alışkanlıklarımızı değiştirmenin bizler ve gelecek nesiller için büyük kazanımlar getireceğini unutmamamız gerekmektedir. Örneğin, enerji verimliliğini arttırabilmemiz mümkündür. Çamaşır makinesini 40 derece yerine 30 derecede kullanmak ciddi bir enerji tasarrufu sağlamaktadır yada evimizdeki televizyon, bilgisayar elektronik cihazları tamamen kapatmak, lüzumsuz ışıkları söndürmek, tasarruflu ampül ve cihazları kullanmak da aynı şekilde enerji tasarrufu sağlayarak, kaynakları daha az tüketmemizi sağlayacaktır. Arkası boş kağıtları kullanmakla ağaç kesimlerinin önüne geçebilir, dişlerimizi fırçalarken ya da tıraş olurken muslukları kapatarak su israfının önüne geçebiliriz. Mevsimine uygun ve yerel olarak üretilen meyveler ve sebzeler yemek de enerji tüketimini azaltacaktır, çünkü uzun mesafelerden uçaklarla getirilen yiyecekler de aşırı enerji tüketimine ve küresel ısınmaya yol açmakta. Çevre kirliliğini önlemek için de bir çok şey yapmak da yine bizim elimizdedir. Bu noktada geri dönüşüme önem vermek kağıt, cam gibi geri dönüştürülebilir atıkları ayrıştırmak ve günümüzde, çoğu yerel yönetimce mahallere yerleştirdiği özel kumbaralara atmak bizler için bir başlangıç olabilir. Geri dönüştürülebilir özelliği olmayan çöplerimizi ise çöp kutularına koyarak hem diğer canlılar için tehlike yaratmamış hem de çevre kirliliğini önlemiş oluruz. (Çevre ve Ekolojik Ayak İzi, 2013) (Pipe, 2012:160).

Limit aşımının önüne geçmenin bir diğer yolu ise "En iyi koşullar senaryosu" na kulak vermek ve yukarıda ön görülen ve önerilen bütün tedbirlerin alındığına mevcut durumla aradaki farkı düşünerek davranmak olarak karşımıza çıkar. En iyi koşullar senaryosunda 1961 - 2050 yılları arasında kişi başına düşen tüketimin Ayak İzi'nde %27'lik düşüş görülür. Aynı yıllar arasında kişi başına biyolojik kapasite de %57 oranında azalmaktadır. Üretimin ve tüketimin Ayak İzi'nde değerlerin hızla düşmesi, üretimin Ayak İzi'nin 2020 yılına kadar ulusal biyolojik kapasiteyle dengelenmesini ve ulusal biyolojik kapasite açığının kapatılmasını sağlar. Bu senaryoya göre biyolojik kapasite ile Ayak İzi arasındaki fark, 2020'lerde oldukça azalmakta, Türkiye ekolojik açığını kapatmaya

başlamaktadır (Türkiye'nin Ekolojik Ayak İzi Raporu, 2012). Tabii bu raporda mevcut teknolojilerin 2020 yılından sonra daha fazla ilerlemeyeceği varsayılmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma 2016-2017 öğretim yılı içerisinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik programında öğrenim gören öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya 125 öğrenci katılmıştır. Araştırmada sağlık çalışanı adaylarının ekolojik ayak izlerini hesaplamak amacıyla web tabanlı bireysel “Ekolojik ayak izi hesaplama anketi” kullanılmıştır. Ölçek 19 sorudan oluşmuş olup, ilk 2 soru araştırmacıların demografik özelliklerini göstermekte, diğer 17 soru ise ekolojik ayak izlerini ölçmeye yönelik çeşitli sorular yöneltilmiştir.

Çalışmada kullanılan web tabanlı ekolojik ayak izi hesaplama anketi, (<http://www.earthday.net/footprint/index.asp>) web sayfasından alınmış olup, herkesin kolaylıkla ulaşabileceği ve dünya çapında uygulanabilirliği bulunan ölçektir. Ankete verilen tüm cevaplar internet ağı üzerindeki soru formuna tek tek işaretlenmiş ve her bireyin konut, yiyecek, ulaşım, atık ayak izleri ve bireylerin varolan kaynakları tüketim biçimleriyle gelecekte kaç gezegene ihtiyaç duyacakları, programın kendi otomatik hesaplamasına dayalı olarak elde edilmiştir. Bireysel ayak izi ve toplam ayak izi büyüklükleri küresel hektar (gha) cinsinden gösterilmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya konu olan tıbbi sekreter adaylarının ekolojik ayak izlerine ilişkin betimsel istatistikler (frekans, ortalama vb.) yapılmış, tıbbi sekreter adaylarının karbon ayak izi miktarı (gha) ile cinsiyet ve sınıf değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	n	%
Kadın	92	73,6
Erkek	33	26,4
Toplam	125	100

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Sınıfa Göre Dağılımı

	n	%
1.Sınıf	72	57,6
2. Sınıf	53	42,4
Toplam	125	100

Araştırmaya katılan tıbbi sekreter adaylarının %73,6'sı kadın, %26,4'ü erkektir. %57,6'sını 1. sınıf öğrencileri, %42,4'ü ise 2. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

Tablo 5: Tıbbi Sekreterlik Adaylarının Karbon Ayak İzi Miktarı

Karbon ayak izi miktarı (Küresel hektar)	n	%
1,90	1	0,8
2,00	5	4,0
2,10	8	6,4
2,20	11	8,8
2,30	8	6,4
2,40	7	5,6
2,50	19	15,2
2,60	14	11,2
2,70	11	8,8
2,80	12	9,6
2,90	5	4,0
3,00	8	6,4
3,10	7	5,6
3,20	3	2,4
3,30	2	1,6
3,50	1	0,8
3,60	2	1,6
3,70	1	0,8
Toplam	125	100

Kullanılan ölçekteki otomatik hesaplama motoruna göre (<http://www.earthday.org/take-action/footprint-calculator/>) bir bireyin 2,1 küresel hektar ayak izi bırakması yaklaşık olarak 1,1 gezene ihtiyacı olduğu göstermektedir. Tablo 5'e bakıldığında; Tıbbi sekreter adaylarının çoğunun (%94,6) mevcut tüketim alışkanlıklarını değiştirmedikleri sürece gelecekte 1 gezegenden daha fazlasına ihtiyaç duyacakları anlamına gelmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Ekolojik Ayak İzi Ortalamaları

	Min	Max	\bar{X}
Ekolojik Ayak İzi Hesaplaması	1,9	3,7	2,6

Tablo 7'da da görüldüğü gibi, tıbbi sekreterlik öğrencilerinin en küçük ayak izi hacmi 1,9 küresel hektar iken, en büyük ayak izi hacmi 3,7 küresel hektardır. Tıbbi sekreter adaylarının ekolojik ayak izi ortalamaları 2,6 küresel hektardır. Araştırmaya konu olan sağlık çalışanı adaylarının gıda, ulaşım, barınma, mal ve hizmet açısından doğaya ortalama 2,6 küresel hektar yük bırakmaktadır.

Bu araştırmaya katılan sağlık çalışanı adaylarının yaşam tarzlarını bu şekilde sürdürmeye devam etmeleri halinde sahip oldukları gezegenden daha fazlasına (yaklaşık 1,4 gezene) ihtiyaç duydukları gösterilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyet Değişkeni ile Karbon Ayak İzi Hacmi Arasındaki Farklılaşma

	Test	P
Cinsiyet değişkeni-Karbon ayak izi	Mann-Whitney U	0,252
p>0,05		

Cinsiyet değişkeni ile karbon ayak izi hacmi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Bu bulgudan hareketle; cinsiyet değişkeninin karbon ayak izi miktarını önemli derecede etkilemediği söylenebilir.

Tablo 8: Sınıf Değişkeni ile Karbon Ayak İzi Hacmi Arasındaki Farklılaşma

	Test	P
Sınıf değişkeni-Karbon ayak izi	Mann-Whitney U	0,707
p>0,05		

Sınıf değişkeni ile karbon ayak izi hacmi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir. Dolayısıyla sınıf değişkeninin karbon ayak izi miktarını önemli derecede etkilemediği söylenebilir.

SONUÇLAR

Tıbbi sekreterlik adaylarının ekolojik ayak izlerinin hesaplaması sonucunda ekolojik ayak izi ortalamaları 2,6 küresel hektar (gha)'dır. Tıbbi sekreter adayı yaklaşık olarak doğaya 2,6 küresel hektar (gha) yük bıraktığı tespit edilmiştir. Sağlık çalışanı adaylarının ekolojik ayak izlerinin Türkiye'nin ekolojik ayak izi ortalamasından yaklaşık kişi başına 0,1 hektar daha düşük olduğu saptanmıştır. Fakat, sağlık çalışanı adaylarının yaşam tarzlarını bu şekilde sürdürmeye devam etmeleri halinde sahip oldukları gezegenden daha fazlasına (yaklaşık 1,4 gezene) ihtiyaç duydukları belirlenmiştir.

Bireylerin tüketim tercihlerine paralel olarak doğa üzerinde çeşitli olumsuz etkiler bırakmaktadır. Ekonomik gelir de tüketim tercihlerini belirlemede önemli bir yere sahip olduğundan sağlık çalışanı adaylarının mesleklerini icra etmeleri halinde ekonomik gelir düzeyleri de artış gösterecektir. Yapılan ekolojik ayak izi ölçümlerinin amacı da biyolojik sistem ile bireylerin tüketim miktarlarını dengelemektir. Bu dengeyi sağlayabilmek için sağlık çalışanı adaylarına, sağlık çalışanlarına ekolojik ayak izi hesaplanması ve değerlendirilmesi konusunda çevre bilinci oluşturmak adına seminerler verilebilir. Bu bilinci sürdürebilmek için sosyal sorumluluk projeleri ile desteklenebilir.

Bireylerin tüketim tercihlerini etkileyen bir diğer faktör de hükmet politikalarıdır. Çevre bilinci geliştirmek ve kaynakların tasarruflu kullanmasını sağlamak amacı ile kanun koyuculara önemli görevler düşmektedir. Yasaların revize edilmesi ve basın-yayın organları aracılığıyla kamu spotlarıyla kit kaynakların tasarruflu kullanıma yönelik farkındalık yaratılarak bireylerde olumlu davranış değişikliği yaratılabilir.

Sağlık çalışanı adayları doğaya küçük ayak izi oluşturan bir evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem boyutunu genişleterek tüm sağlık çalışanlarının ekolojik ayak izi boyutları üzerinde çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

BOOKCHIN, Murray (2013), Ekolojik Bir Topluma Doğru, Sümer Yayıncılık, İstanbul.

BOOKCHIN, Murray (2013a), Toplumsal Ekoloji ve Komünalizm, Sümer Yayıncılık, İstanbul.

- BOOKCHIN, M. (1999a), Toplumunu Yeniden Kurmak, çev. Kaya Şahin, İstanbul: Metis Yayınları.
- BOOKCHIN, M. (1996a), Ekolojik Bir Topluma Doğru, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- GARNER A (2003) "Spirituality and Sustainability", Conservation Biology 17, 4.
- GOLEMAN, Daniel (2009), Ekolojik Zeka, EKOIQ Yayınları Kitaplığı No:03, Optimist Yayınları, İstanbul.
- GÖRMEZ, K. (2003), Çevre Sorunları ve Türkiye, Ankara: Gazi Kitabevi.
- GUNDERSEN, Adolf G. (1998), "Bookchin Ecocommunity as Ecotopia: A Constructive Critique", Social Ecology After Bookchin, (ed. Andrew Light), The Guilford Press, Newyork.
- İSLAM, Beyhan (2000), Ekoloji Terimleri Sözlüğü, Birleşik Yayıncılık: İstanbul.
- KILIÇ, Selim (2008), Çevre Etiği Ortaya Çıkışı, Gelişimi ve Sonuçları, Orion Kitabevi: Ankara.
- KIŞLALIOĞLU, Mine ve Fikret Berkes (1995), Çevre ve Ekoloji, Remzi Kitabevi: İstanbul.
- MARSHALL, Gordon (1999), Sosyoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları: Ankara.
- ODUM Eugene ve Gary Barrett (2008), Ekoloji'nin Temel İlkeleri, Palme Yayıncılık: Ankara.
- ÖNDER, T. (2003), Ekoloji, Toplum ve Siyaset, Ankara: Odak Yayınevi.
- PIPE, J. (2012) Gezegenimiz Dünya: Ekosistemler, Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- SACHS, Wolfgang (2004), "Kalkınma Sözlüğünden: Çevre," çev. Derya Köroğlu, Üç Ekoloji, Sayı 2, Kış-İlkyaz.
- SCHALLER, D. (1999). Our Footprints-They're All Over the Place. Newsletter of the Utah Society for Environmental Education, 9 (4).
- SUVARİ, Fethi (2010) Ekolojik Toplum, Gün Matbaacılık: Ankara.
- STEPP, J. R., E. C. Jones, M. Pavao-Zuckerman, D. Casagrande, and R. K. Zarger. 2003. Remarkable properties of human ecosystems. *Conserva*
- ASLAN, Funda (2010), İktisadi Büyümenin Ekolojik Sınırları ve Kalkınmanın Sürdürülebilirliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- UZEL, Esra (2006), Feminizm ve Doğa Ekseninde Ekofeminizm, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- YARDIMCI, Sanem (2006), İnsan-Doğa İlişkisi Ekseninde Derin Ekoloji ve Toplumsal Ekoloji, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- KALEM, Sedat (2014), "Türkiye'nin Ekolojik Ayak İzi Raporu", Ekolojik Ayak İzi Çalıştayı, 26-27 Mart.
- GÜLÇUBUK, B. ve Şengül, H. ve Aluftekin ve N., Kızılaslan ve N. ve Kılıç, M., (2005) "Tarımda İstihdam Sosyal Güvenlik Uygulamaları ve Kırsal Yoksulluk", Türkiye Ziraat Mühendisliği VI. Teknik Kongresi 1173-1196, Ankara.
- ABEL T, Stepp JR (2003) "A new ecosystems ecology for anthropology", Conservation Ecology 7, 3, 12.
- AYGÜN, Banu ve Ahmet Mutlu (2006), "Ekolojik Toplumun Organik Toplumla İlişkisi Üzerine", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61-1.
- CARO T (1999) "The behaviour-conservation interface", Trends in Ecology & Evolution 14, 9.
- COTGROVE Stephen and Andrew Duff (1980), "Environmentalism, Middle Class Radicalism and Politics", Social Review, Vol.28, No.2.
- İMGA, Orçun (2009), "Çevre Sorunlarının Çözümüne Yönelik Alternatif Bir Politika Arayışı: Murray Bookchin ve Sosyal Ekoloji", Alternatif Politika, Cilt. 1, Sayı. 1, Nisan.
- KAYPAK, Şafak (2013), " Ekolojik Ayak İzinden Çevre Barışına Bakmak", Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi 6 (1).
- KAYPAK, Şafak (2012), " Ekolojik Turizm ve Sürdürülebilir Kırsal Kalkınma", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 14 (22).

- KELEŞ, Özgül, Naim Uzun ve Sibel Özsoy (2008), "Öğretmen Adaylarının Ekolojik Ayak İzlerinin Hesaplanması ve Değerlendirilmesi", Ege Eğitim Dergisi, (9)2.
- ÖZER, M. A. (2001). "Ekolojik Harekette Yol Ayrımı: Yeşiller ve Derin Ekoloji", Yerel Yönetim ve Denetim, Sayı: 9, Eylül.
- TORUNOĞLU Ethem (2007), " Mahşerin Beşinci Atlısı "Çevre Felaketi", Yani Ekolojik Kriz Hızla Yaklaşıyor!", Sivil Toplum Dergisi, Ekim, 5(20).
- TRUDGILL S (2001) "Psychobiogeography: meanings of nature and motivations for a democratized conservation ethic", Journal of Biogeography 28.
- TÜRKİYE'NİN EKOLOJİK AYAK İZİ RAPORU (2012), WWF 2012.
- UZUNOĞLU, Selim (2006) "Çevreyi Korumada Yeni Bir Kavram: Ekolojik Ego", Ekoloji, C:15, S:58.
- ÜNAL, Feyzullah (2010), "Toplumsal Ekoloji", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:26, Nisan.
- ÇEVRE VE EKOLOJİK AYAK İZİ (2013), http://abkampi.ces.metu.edu.tr/files/Tema3_Cevre_EkolojikAyakIzi_Logolu.pdf 02 Şubat 2017 tarihinde alınmıştır.
- EKOLOJİK AYAK İZİ (2013), <http://www.solar-academy.com/menus/ekolojik-ayak-izi.000136.pdf> 30 Ocak 2017 tarihinde alınmıştır.
- HEEMSKERK, M., K. Wilson, and M. Pavao-Zuckerman (2003), Conceptual models as tools for communication across disciplines. *Conservation Ecology* 7(3):8. [online] <http://www.consecol.org/vol7/iss3/art8>. 10.Ocak 2017 tarihinde alınmıştır.
- RAPOR (2012), <http://www.wwf.org.tr>, 01 Kasım 2016 tarihinde alınmıştır.
- ŞAHİN, ÜMİT (2004), "Ekolojizmi Çevrecilikten Ayırmak: Bir Yeniden Düşünme Denemesi", <http://www.geocities.com/ucekoloji/umitsahin.htm>, 18 Şubat 2017 tarihinde alınmıştır.
- ÜÇ EKOLOJİ (2004), <http://www.geocities.com/ucekoloji/ilksöz.htm>, 17 Şubat 2017 tarihinde alınmıştır.
- YAŞAYAN GEZEĞEN RAPORU (2014), http://www.wwf.org.tr/basin_bultenleri/raporlar/yaayan_gezegen_raporu/yasayangezegenraporu2014/ekolojikayakizi/ 30 Ocak 2017 tarihinde alınmıştır.
- YEŞİLBİNA (2012), <http://www.yesilbina.com>, 01 şubat 2017 tarihinde alınmıştır.

BUHARKENT MESLEK YÜKSEKOKULU'NDA ÖRGÜN ÖĞRETİM PROGRAMINDAKİ ÖĞRENCİLERİN "Sİ" UZAKTAN ÖĞRETİM DERSLERİNE KARŞI TUTUMLARI

Emre IŞIKLI¹

ÖZET

Uzaktan eğitim 1700'lü yıllara dayanan oldukça eski bir kavram olmasına rağmen, teknolojideki değişimle birlikte çeşitli şekillerde uygulanmaya yaygınlaşarak devam etmiştir. Uzaktan eğitimle, öğrenci, öğretim elemanı ve hatta resmi eğitim kurumu ortamı fiziksel ve zamanla ilgili sınırların ötesine geçer. Bu günkü ortamda sadece uzaktan öğretim veren birçok kurumun yanında, örgün öğretimle birlikte uzaktan eğitimi müfredatında bir araya getirmiş yüksek öğrenim kurumları da bulunmaktadır. Çalışmamızda, her iki öğretim şeklinin sistemli bir şekilde uygulamaya konulduğu Adnan Menderes Üniversitesi, Buharkent Meslek Yüksekokulu'nda, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik ve Alternatif Enerji Kaynakları Programında okuyan öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan öğrenciler tüm üniversite öğrencilerine havuz şeklinde verilen Türk Dili, İnkılap Tarihi ve İngilizce derslerini asenkron uzaktan eğitim formunda alırken, diğer yandan örgün öğretim derslerine de zorunluluk altında devam etmektedirler. Bu bağlamda, her iki öğretim türüyle ilgili tecrübe sahibi olan öğrencilerin tecrübe ettikleri uzaktan eğitim sistemine yönelik görüşleri bir anketle değerlendirilmek istenmiştir. Bu amaçla öğrencilerin hem demografik bilgileri araştırmacılarla oluşturulan kişisel bilgi formuyla toplanırken; geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış anket yoluyla da düşüncelerine yönelik veriler toplanmış ve sonrasında SPSS 2.0 istatistik paket programıyla temel ve betimsel istatistik araçlarıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre, örgün öğretim tecrübesine sahip olan öğrencilerin uzaktan eğitimle verilen havuz derslerine yönelik memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu sonucun hem çalışmaya konu olan kurumumuz hem de benzer çalışmalar planlayan diğer kurumlar için önemli bir gösterge olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan eğitime öğrenci yaklaşımı, örgün ve uzaktan eğitim, meslek yüksekokulu öğrencisi yaklaşımı

THE ATTITUDES OF STUDENTS AT FORMAL EDUCATION PROGRAMS OF BUHARKENT VOCATIONAL SCHOOL TOWARDS DISTANCE EDUCATION COURSES

ABSTRACT

Although distance education is a quite old conception since 1700s, its applications have been varied and proliferated in parallel to advancement in technology. In this education form, student, instructor and even official education institution environment go beyond spatial and temporal boundaries. In our contemporary time, there are higher education institutions which combine formal and distance education in their curriculum besides numbers of higher education institutions providing distance education. This study was conducted at the Adnan Menderes University in which both formal and distance education methods are applied. Students from the Office Services and Secretariat Department and Alternative Energy Resources Department were included in the study. All participant students were receiving courses of Turkish Literature, History of Turkish Revolution and English offered to all university students in a pool system, on the other hand they were receiving courses in formal education. In this sense, opinions of students who experience both types of education methods about the distance education were tried to be determined. To this end, while students' demographical data was collected by means of personal information form prepared for this study; their opinions were collected by means of a survey whose validity and reliability were ensured. Then, collected data analyzed in the SPSS 20.0 statistical package software for basic and descriptive statistical tools. As a result of the analysis, it was determined that students displayed low level of satisfaction with courses given through distance education. This result is considered as a significant indicator in terms of both our university practicing distance education and of other institutions planning similar applications.

Keywords: Students' attitude towards distance education, formal and distance education, vocational college students

¹ Öğretim Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, e.isikli@adu.edu.tr

GİRİŞ

Yüksek öğretim kurumlarında örgün öğretim programları altında fiziksel ortamlarda verilen dersler hiç şüphesiz bu kurumlar için öğretim kaynaklarının temel tüketicileridir. Bununla alakalı olarak da kurum bütçelerinin büyük bölümü bu temel hizmetlerin verilmesi için sarf edilmektedir. Diğer yandan, uzaktan eğitim kavramının eğitim faaliyetlerine getirdiği kullanışlı yapının bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişimle harmanlanmasıyla ortaya çıkan maliyet ve zaman etkin yapı, yüksek öğretim kurumları için önemli bir avantaj ortaya koymuştur (Garrison, 2000).

Uzaktan eğitim uzun tarihi boyunca çok çeşitli yöntemlerle uygulanmış; zaman ve mekandan bağımsız olması ve bilişim teknolojilerin avantajlarının eklenmesiyle oldukça ekonomik ve öğretici-öğrenen etkileşimine izin veren bir eğitim şeklidir (Gökçe, 2008; Keegan, 1996). Uzaktan eğitim yönteminin kullanımı, temel olarak bireylerin eğitime ayıracak uygun zamanı veya ekonomik gücü olmaması, eğitim kurumuna olan uzaklıklarına bağlıdır. Uzaktan eğitim programları sadece formal örgün eğitim alanında lise, meslek lisesi, meslek yüksek okulları, lisans seviyesi, lisansüstü yüksek lisans ve doktora seviyeleri, yaşam boyu eğitim, mesleki uzmanlaşma ve profesyonel sertifika eğitimleri, el sanatları, yabancı dil eğitimleri vb. bilginin ve profesyonel uzmanlık derecelerinin gerektiği alanda gerçekleştirilebilmektedir (Belanger ve Jordan, 1999). Uzaktan eğitim kapsamında verilen derslerin içerikleri farklı nesnelere desteklenir; öğrenenlerin özelliklerine göre gereken akışta ilerleme olanağı sağlanır; nispeten zor konular ders dışı zaman ve mekan ortamlarda ayrıca verilerek öğrenme imkanı sağlanır; bu sayede çeşitli uzaktan eğitim yaklaşımlarının kullanımı gittikçe önem kazanmıştır (Akman ve Güler, 2008).

Farklı yaş gruplarında ve niteliklere sahip öğrenciler, farklı ortamlarda uzmanlara ve konulara ulaşma arzusunda (Gökçe, 2008). Üniversiteler, bu talepleri gidermek ve kamudan ve öğrenenlerden sağladıkları ekonomik imkanları artırıp çeşitlendirmek üzere uzaktan eğitim programları açma yarışına girmişlerdir. Buna ilaveten uzaktan öğretim programlarının ekonomik olarak kurumlara daha düşük maliyetler sunması, en önemli öğretim kaynakları olan öğretim elemanları ve fiziki derslikler açısından tasarruf sağlaması ve böylece yeni programların açılmasına izin vermesiyle, yüksek öğretim kurumları uzaktan eğitim çalışmalarına girişmiştir. Bu bağlamda üniversiteler hem tek başına uzaktan öğretim programları açmış; hem de ortak olarak birçok bölüme verilen temel derslerin bir havuz içerisinde öğrencilere uzaktan eğitim yoluyla vermeye başlamıştır.

Günümüzde birçok üniversite farklı teknolojik altyapılar kullanarak, farklı alanlarda uzaktan eğitim hizmeti sunmaktadır. Bu çeşitlilik altında uzaktan eğitim hızla gelişim gösterirken, formal eğitime göre olumlu ve olumsuz yönleri literatürde çokça tartışılan konulardan biri olmaktadır. Uzaktan eğitimin yukarıda bahsedilen olumlu yönlerinin yanında, olumsuz yanları arasında en dikkat çekici olan öğretici-öğrenen ilişkisinin sınırlılığı olarak belirtilmiştir. Benzer şekilde sosyal yön olan öğrenci grupları arasında etkileşimin düşük seyretmesi, öğrenenlerin bireysel özelliklerinin, onlara uygun öğrenme biçimlerinin ve bilişimsel yatkınlıklarının bilinmemesi diğer zayıf yönlerdir (Gökçe, 2008; Çakmak 2013: 267). Aynı şekilde yüksek öğretim kurumlarının farklı bilişim alt yapı nitelikleri, öğrencilerin teknolojiye erişimde ekonomik durumlarından kaynaklanan farklı imkan seviyeleri uzaktan eğitim yönteminin sorunları arasında değerlendirilmektedir (Aslantaş, 2014).

Bilindiği üzere uzaktan öğretim çok çeşitli yöntemlerle uygulanmaktadır (Aslantaş, 2014; ve Çetiner vd., 1999). Bu araştırma, Adnan Menderes Üniversitesi, Buharkent Meslek Yüksekokulu'nda (BUMYO) verilen örgün öğretim programlarına kayıtlı olan ancak "5i" uygulaması kapsamında asenkron uzaktan eğitim şeklinde verilen 6 dersi alan öğrencilerin bu derslere karşı tutumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler hem örgün hem de uzaktan eğitimi tecrübe etmişlerdir. Çalışma amaçlarına uygun olarak, öğrencilerin kişisel özellikleri kişisel bilgi formuyla toplanırken; uzaktan eğitim sistemi hakkındaki görüşleri nicel veri toplama yöntemi kullanılarak elde edilmiş ve istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmamız kapsamında ele alınan Adnan Menderes Üniversitesi, BUMYO bünyesinde Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi ve Büro Yönetimi ve Sekreterlik olarak iki bölümde eğitim verilmektedir. Mevcut çalışma, bahsedilen örgün öğretim programlarında 2016-2017 Eğitim Öğretim yılında okulda hali hazırda kayıtlı bulunan öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamızda veri toplama aracı olarak bilgi formu ve anket tekniğinden faydalanılmış ve 105 kayıtlı öğrenci arasından sürekli derslere katılan 86 öğrenciye bilgi formları ve anketler dağıtılmıştır. Katılımcı öğrenci bilgi formu araştırmacı tarafından mevcut literatürdeki örneklere göre hazırlanırken; tutum belirlemeye yönelik anket formu, uzaktan eğitimin değerlendirilmesine yönelik şimdiye kadar literatürde yayımlanmış çalışmalarda geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmiş maddeler derlenerek hazırlanmıştır (Çakmak, 2013; Olcay ve Döş, 2016; Yalman ve Kutluca, 2013; Yılmaz ve Özkan, 2014). Uygulama sırasında bilgi ve anket formları bir araya getirilerek öğrencilerin dikkatlerinin mümkün olduğunca dağıtılmaması ve fazla soruyla yorulmalarından kaynaklanabilecek taraflı yanıt verme durumundan kaçınılması sağlanmaya çalışılmıştır. Uygulama için hazırlanan

formda formunda toplam 17 adet soru mevcut olup, ilk 5 soru cinsiyeti, yaşı, çalışma durumunu, BUMYO'ya kabul edilme şartını (puanlı veya puansız geçiş) ve eğitim bölümüne ait bilgileri içermektedir. Formda takip eden bölüm dört boyut altında öğrencilerin uzaktan öğretime yönelik tutumlarını değerlendirmektedir. Belirtilen dört boyuttan ilki 5i derslerinin içeriği; ikincisi 5i dersleriyle ilgili öğrencilerin bireysel özellikleri; üçüncüsü 5i dersleriyle ilgili altyapı; ve son olarak dördüncü boyut 5i dersleriyle ilgili kişisel davranışları değerlendirmektedir. Her boyut altında yer alan maddeler 5'li Likert modeli temel alınarak hazırlanmıştır.

Uygulama kapsamında ulaşılabilen 60 öğrenciye anket formu dağıtılmış ve bunlardan tam ve geçerli olarak yanıtlanmış bulunan 43 tanesi istatistiksel analiz kapsamına alınmıştır. Örneklemdeki öğrenci sayısının yaklaşık %72'sinin anketi gerektiği gibi yanıtlanması çalışmanın değerlendirme amaçları için yeterli görülmüştür.

Tasarlanan veri toplama aracıyla elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır ($P < 0,05$). Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak verilerin güvenilirliği değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı, 0,84 bulunmuş; ve bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik, 2005).

İstatistiksel analiz sürecinde öncelikle maddelerin frekans dağılımı ve yüzdeleri incelenmiştir. Öğrencilerin temel özellikleri, cinsiyet, yaş, öğretim programı, programa giriş şekli ve çalışma durumuna göre 5i derslerine karşı tutumlarında bir fark olup olmadığı görebilmek üzere bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Değişken sayıları ikili gruplar halinde olduğundan, bu durum için ortalamalar arasındaki farklar bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir.

BULGULAR

Öğrencilerin Kişisel Özellikleri

Ankete katılan öğrencilerin cinsiyet ve yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet ve Yaşlarına İlişkin Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kız	11	%25,6
Erkek	32	%74,4
Toplam	43	%100
Yaş	Sayı	Yüzde
20 Yaş ve altı	26	%60,5
20 Yaş üstü	17	%39,5
Toplam	43	%100

Ankete katılan öğrencilerin %25,6'sı kız iken, %74,4'ü erkek öğrencidir. Yine yaş dağılımı olarak öğrencilerin %60,5'i 20 yaş ve daha küçük iken, %39,5'i 20 yaşından büyüktür. BUMYO'daki öğretim programları cinsiyet açısından tam zıt dağılım göstermekte olmasına rağmen, bir arada değerlendirildiklerinde daha dengeli bir dağılım sergilemektedir. Öğrencilerin devam ettikleri örgün öğretim önlisans programları altta Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ankete Katılan Öğrencilerin Kayıtlı Oldukları Programlar

Örgün Program Adı	Sayı	Yüzde
Alternatif Enerji Kaynakları	26	%60,5
Büro Yönetimi ve Sekreterlik	17	%39,5
Toplam	43	%100

Tablo 3. Ankete Katılan Öğrenciler Bölüme Kayıt Şekli

Kayıt Türü	Sayı	Yüzde
Sınav Puanıyla	29	%67,4
Sınavsız Geçişle	14	%32,6
Toplam	43	%100

Tablo 4. Ankete Katılan Öğrencilerin Çalışma Durumu

Her hangi bir işte	Sayı	Yüzde
Çalışıyor	3	%7
Çalışmıyor	40	%93
Toplam	43	%100

Tablo 3'e göre öğrencilerin BUMYO'ya kayıt süreçlerinde %67,4'lük bir bölümü üniversite sınavında aldıkları puanlara göre, geri kalan %32,6'lık bölümü sınavsız geçişle yerleştirilmeleri söz konusu olmuştur. Diğer yandan öğrencilerin bir MYO'da kayıtlı bulunmaları, çalışma durumlarının da değerlendirilmesini gündeme getirmiş ancak birkaç öğrenci dışında çalıştıklarını beyan eden öğrenci çıkmamıştır.

Uzaktan Eğitim 5i Derslerinin İçeriğine İlişkin Bulgular

Uzaktan eğitim yoluyla ortak havuzla tüm ADÜ öğrencilerine İnkılap Tarihi I ve II, İngilizce I ve II, Türkçe I ve II dersleri verilmektedir. Tablo 5, bu derslerin içeriğiyle ilgili öğrencilerin yanıtlarına göre elde edilen bulguları yansıtmaktadır.

Tablo 5. Uzaktan Eğitim Derslerinin İçeriğiyle İlgili Değerlendirmeler

Uzaktan Eğitim Derslerinin İçeriğiyle İlgili Sorular	Olumsuz	Kararsız	Olumlu
Ders içerikleri doyurucudur	%46	%30	%24
Ders materyalleri anlaşılabilir	%44	%28	%28
Ders başarısını ölçme ve değerlendirme yeterlidir	%42	%20	%38

Ankete katılan öğrencilerin %46'sı uzaktan eğitim 5i derslerinin içeriğini beğenmemesine karşın, %24'ü olumlu görüş bildirmektedir. Ders kapsamında sunulan materyallerin anlaşılabilirliğiyle ilgili olarak, ankete katılan öğrencilerin %44'ü olumsuz görüş bildirirken, %28'si olumlu görüş belirtmiştir. Ders sürecinde kullanılan ders başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili olarak, katılımcı öğrencilerin %42'si olumsuz görüş belirtirken, %38'i yöntemleri olumlu karşılamıştır.

Katılımcı öğrencilerin uzaktan eğitimle ilgili bazı bireysel özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Uzaktan Eğitim Dersleriyle İlgili Öğrencilerin Kişisel Özellikleriyle İlgili Değerlendirmeleri

5i Dersleriyle İlgili Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine Yönelik Sorular	Olumsuz	Kararsız	Olumlu
Bilgisayar kullanımına yatkınım	%14	%26	%60
Kendi kendime çalışma alışkanlığım var	%26	%21	%53
5i ders materyallerini takip ederim	%40	%30	%30

Tablo 6'ya göre, bilgisayar kullanımına yatkınlıklarını değerlendiren öğrencilerin büyük bölümü (%60) bu konuda olumlu görüş belirtirken, oldukça küçük bir kısmı (%14) olumsuz görüş beyan etmiştir. Kendi kendine çalışma alışkanlığıyla ilgili olarak büyük bölümü (%53) kendi kendine çalışma alışkanlığına sahip olduğunu belirtirken, %26'sı buna sahip olmadığını ve %21'lik bölümü fikri olmadığını ifade etmiştir. Paylaşılan ders materyallerinin takip edilmesiyle ilgili olarak öğrencilerin büyük bölümü (%40) olumsuz görüş bildirirken, kararsız kalan ve olumlu görüş bildirenlerin oranı aynı kalmıştır (%30).

Uzaktan eğitim 5i derslerinin takibi için öğrencilere yönelik mevcut altyapıyla ilgili değerlendirmeler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Uzaktan Eğitim Dersleriyle İlgili Mevcut Altyapı

5i Dersleriyle İlgili Öğrencilerin Sahip Olduğu Altyapı	Olumsuz	Kararsız	Olumlu
MYO teknolojik altyapısı eğitim için uygundur	%25	%23	%52
Kaldığımız yerlerde (Ev / Yurt) uzaktan eğitime ulaşabiliyoruz	%35	%23	%42

Tablo 7'ye göre ankete katılan öğrencilerin yarısından fazlası (%52) MYO'nun teknolojik alt yapısının uzaktan eğitim için yeterli olduğunu düşünürken, %25'i bu konuda olumsuz görüş bildirmiştir. Diğer yandan okul dışında yaşadıkları yerler olan ev veya yurtlarda uzaktan eğitime erişim konusunda yine büyük bölümü (%42) olumlu yanıt verirken, olumsuz yanıt verenlerin oranı %35 olarak belirlenmiştir.

Öğrencilerin uzaktan eğitim derslerine yönelik düşüncelerine göre dağılımları Tablo 8'de yansıtılmıştır.

Tablo 8. Öğrencilerin Uzaktan Eğitim Derslerine Yönelik Düşünceleri

5i Dersleriyle İlgili Öğrencilerin Düşünceleri	Olumsuz	Kararsız	Olumlu
5i Derslerini önemserim	%16	%20	%64
5i Derslerinden memnunum	%51	%13	%36
5i dersleri yüz yüze eğitim kadar önemlidir	%62	%9	%29
5i kapsamındaki dersleri uzaktan almayı isterim	%60	%9	%31

Tablo 8'e göre ankete katılan öğrencilerin büyük çoğunluğu (%64) 5i uzaktan eğitim derslerini önemseydiğini belirtirken, %16'lık bir bölümü olumsuz görüş bildirmiştir. Yine 5i uzaktan eğitim dersleriyle ilgili memnuniyet düzeyleri %51 gibi yüksek oranda olumsuz olarak belirtilmiştir. Öğrencilerin yaklaşık üçte birlik bölümü (%29) memnun olduklarını belirtmiştir. Yine 5i uzaktan eğitim derslerinin yüz yüze eğitim kadar önemli olup olmadığı konusunda öğrencilerin önemli bir bölümü (%62) dersleri önemsiz görürken, %29'u önemli olduğunu belirtmiştir. Son olarak öğrencilerin 5i kapsamındaki dersleri uzaktan almayı isterim ifadesine verdikleri yanıtların büyük bölümü (%60) olumsuz olarak tabloya yansımış; üçte birlik bölümü bu ifadeye olumlu yaklaşmıştır.

İstatistiksel Analiz Bulguları

t-test Sonuçları

Öğrencilerin uzaktan eğitim 5i derslerine yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. t-test sonuçları altta Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 9. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Gerçekleştirilen Bağımsız örneklem t-test Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	t
Ders içerikleri doyurucudur	Erkek	32	2,4	1,2	0,09
	Kadın	11	2,4	1,0	
Ders materyalleri anlaşılabilir	Erkek	32	2,7	1,3	0,00
	Kadın	11	2,7	1,5	
Ders başarısını ölçme ve değerlendirme yeterlidir	Erkek	32	2,8	1,4	0,12
	Kadın	11	2,7	0,9	
Bilgisayar kullanımına yatkınım	Erkek	31	3,9	1,0	2,88
	Kadın	11	2,8	1,3	
Kendi kendime çalışma alışkanlığım var	Erkek	31	3,3	1,3	-0,31
	Kadın	11	3,4	1,4	
5i ders materyallerini takip ederim	Erkek	31	2,8	1,4	0,44
	Kadın	11	2,6	1,1	
MYO teknolojik altyapısı eğitim için uygundur	Erkek	32	3,5	1,4	1,44
	Kadın	11	2,8	1,1	
Kaldığımız yerlerde (Ev / Yurt) uzaktan eğitime ulaşabiliyoruz	Erkek	32	3,0	1,4	0,74
	Kadın	11	2,6	1,3	
5i Derslerini önemserim	Erkek	32	3,6	1,2	0,47
	Kadın	11	3,4	1,6	
5i Derslerinden memnunum	Erkek	32	2,7	1,4	0,66
	Kadın	11	2,4	1,5	
5i dersleri yüz yüze eğitim kadar önemlidir	Erkek	32	2,5	1,5	0,18
	Kadın	11	2,3	1,7	
5i kapsamındaki dersleri uzaktan almayı isterim	Erkek	32	2,6	1,6	1,41
	Kadın	11	1,8	1,5	

Ders içerikleri, ders materyalleri, derslerin ölçme ve değerlendirme konusu, kendi kendine çalışma alışkanlığı, ders materyallerini takip etme, 5i derslerini önemseme, 5i derslerini yüz yüze eğitim kadar önemli bulma konularında erkek ve kız öğrenciler arasında önemli bir bulunmamıştır. Diğer yandan, erkek öğrenciler 5i derslerini uzaktan almak konusunda daha istekli, 5i dersleriyle ilgili daha memnun, 5i derslerini daha fazla önemser, MYO'nun teknik alt yapısını daha iyi seviyede, bilgisayar kullanımı konusunda daha yatkın oldukları görülmüştür. Ancak cinsiyetlerine göre anlamlı bir değişiklik gözlenmemiştir.

BUMYO'da öğrenciler daha önce de belirtildiği gibi AEK ve BYS öğretim programlarında eğitimlerine devam etmektedir. Öğrencilerin öğretim programlarına göre 5i uzaktan eğitim derslerine olan tutumları arasındaki farklılığın tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Öğrencilerin Eğitim Programlarına Göre Gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem t-test Sonuçları

Değişkenler	Program	N	Ortalama	St. Sapma	t
Ders içerikleri doyurucudur	AEK BYS	27 16	2,4 2,4	1,1 1,2	0,09
Ders materyalleri anlaşılabilir	AEK BYS	27 16	2,9 2,5	1,9 1,8	0,89
Ders başarısını ölçme ve değerlendirme yeterlidir	AEK BYS	27 16	2,8 2,5	1,4 1,2	0,75
Bilgisayar kullanımına yatkınım	AEK BYS	27 16	3,8 3,3	1,0 1,4	1,53
Kendi kendime çalışma alışkanlığım var	AEK BYS	27 16	3,3 3,3	1,2 1,5	0,05
5i ders materyallerini takip ederim	AEK BYS	27 16	3,1 2,2	1,2 1,2	2,39
MYO teknolojik altyapısı eğitim için uygundur	AEK BYS	27 16	3,4 3,2	1,4 1,3	0,44
Kaldığımız yerlerde (Ev / Yurt) uzaktan eğitime ulaşabiliyoruz	AEK BYS	27 16	3,1 2,6	1,5 1,2	1,11
5i Derslerini önemserim	AEK BYS	27 16	3,7 3,3	1,0 1,6	0,96
5i Derslerinden memnunum	AEK BYS	27 16	2,8 2,3	1,4 1,3	1,06
5i dersleri yüz yüze eğitim kadar önemlidir	AEK BYS	27 16	2,3 2,4	1,6 1,5	-0,21
5i kapsamındaki dersleri uzaktan almayı isterim	AEK BYS	27 16	2,5 2,2	1,6 1,6	0,44

Tablo 10'a göre, öğrencilerin aktif olarak devam ettikleri iki öğretim programına göre yapılan değerlendirmede, sadece "Ders materyallerini takip ederim" maddesinde iki program arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ortalama puanlar göz önüne alındığında, ders içeriklerinin doyurucu olması; kendi kendine ders çalışma alışkanlığı; MYO teknik alt yapısının uygunluğu; 5i derslerinin yüz yüze öğretim kadar önemli bulunması maddelerinde iki farklı programdaki öğrenciler arasında bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 11. Öğrencilerin MYO Kaydında Sınavlı-Sınavsız Girişine Göre Gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem t-test Sonuçları

Değişkenler	Program	N	Ortalama	St. Sapma	t
Ders içerikleri doyurucudur	Sınavlı Sınavsız	29 14	2,3 2,6	1,0 1,3	-0,99
Ders materyalleri anlaşılabilir	Sınavlı Sınavsız	29 14	2,6 2,9	1,4 1,4	-0,60
Ders başarısını ölçme ve değerlendirme yeterlidir	Sınavlı Sınavsız	29 14	2,6 2,8	1,3 1,4	-0,54
Bilgisayar kullanımına yatkınım	Sınavlı Sınavsız	29 14	3,6 3,9	1,3 1,0	-0,95
Kendi kendime çalışma alışkanlığım var	Sınavlı Sınavsız	29 14	3,3 3,3	1,5 0,9	0,13
5i ders materyallerini takip ederim	Sınavlı Sınavsız	29 14	2,4 3,4	1,2 1,2	-2,47
MYO teknolojik altyapısı eğitim için uygundur	Sınavlı Sınavsız	29 14	3,4 3,2	1,3 1,5	0,52
Kaldığımız yerlerde (Ev / Yurt) uzaktan eğitime ulaşabiliyoruz	Sınavlı Sınavsız	29 14	2,9 2,8	1,4 1,4	0,23
5i Derslerini önemserim	Sınavlı Sınavsız	29 14	3,4 3,8	1,3 1,1	-1,06

5i Derslerinden memnunun	Sınavlı	29	2,5	1,4	-1,27
	Sınavsız	14	3,1	1,4	
5i dersleri yüz yüze eğitim kadar önemlidir	Sınavlı	29	2,3	1,5	-0,58
	Sınavsız	14	2,6	1,6	
5i kapsamındaki dersleri uzaktan almayı isterim	Sınavlı	29	2,4	1,7	-0,09
	Sınavsız	14	2,4	1,6	

Yukarıdaki Tablo 11'e göre sadece "Ders materyallerini takip ederim" maddesinde iki farklı okul kayıt türü arasında istatistiksel olarak fark belirlenmiştir. Ortalama değerler temel alındığında, ders başarısını ölçme ve değerlendirme, kendi kendine çalışma alışkanlığı, MYO teknik alt yapısını yeterli bulma, yaşadıkları ortamdan uzaktan eğitime erişme, 5i kapsamında uzaktan eğitim dersleri almak isteme maddelerinde iki giriş türü arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, sınavsız girenler arasında 5i derslerinden memnuniyet seviyesi ve 5i ders materyallerini takip etme durumu dikkat çekici şekilde yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin tamamına yakını çalışmadıklarını beyan ettiklerinden bu durum analiz sürecinde dikkate alınmamıştır. Yaşlarına göre ve öğretim türüne göre uzaktan eğitim BİT dersine karşı yaklaşımları arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada, Buharkent Meslek Yüksekokulu'nda örgün öğretim programına devam eden öğrencilerin uzaktan eğitim kapsamında aldıkları 5i derslerine karşı tutumları araştırılmıştır. Araştırmada öğrencilerin içerik, bireysel özellikler, altyapı özellikleri ve düşüncelerine göre uzaktan eğitim derslerine karşı tutumları değerlendirilmiştir.

Çalışmamızla benzerlik taşıyan başka çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde, "uzaktan eğitim örgün eğitimin alternatifidir" ifadesine Döş ve Olcay'ın (2016) çalışmasında katılımcılar 3,17 olarak değerlendirirken, bu çalışmada "5i dersleri yüz yüze eğitim kadar verimlidir" ifadesi 2,37 olarak bulunmuştur. Yine aynı çalışmada diğer madde "İnternete dayalı uzaktan eğitim yöntemi öğrenciyi daha başarılı kılar" 2,70 puanla değerlendirilirken, bu çalışmadaki benzerlik taşıyan "5i derslerinden memnunun" ifadesi 2,67'lik puanla aynı değerlendirmeyi almıştır (Döş ve Olcay, 2016). Diğer çalışmanın Turizm bölümünde ve daha geniş bir örneklem grubu (200 katılımcı) üzerinde gerçekleştirilmiş olması sonuçlar üzerinde etkili olabilir. Benzer şekilde daha geniş bir örneklem grubu (524 katılımcı) üzerinde teknoloji kabulü üzerine yapılan başka bir çalışmada uzaktan eğitimle ilgili algılanan memnuniyet düzeyi 2,66 değeri olarak belirlenmiştir (Kurt, 2015). Bu bulgu çalışmamızla oldukça paralel bir sonuç sergilemiştir. Kırallı ve Alcı (2016) tarafından öğrencilerin uzaktan eğitim algısını ölçmeye yönelik yapılan bir çalışmada, "uzaktan eğitim yoluyla yapılan sınavlar güvenilirdir" ifadesi ortalama 2,28 puan alırken mevcut çalışmada 2,69 olarak bulunmuş ve daha güvenilir bir değerlendirme yapılmıştır. Aynı çalışmada benzer bir şekilde sonuçlarda cinsiyetin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur (Kırallı ve Alcı, 2016). Uzaktan eğitimde ölçme başarısıyla ilgili bir başka çalışmada öğrencilerin %80 sistemin "Çok iyi" ve "İyi" derecede ölçme başarısı gösterdiğini belirtmişlerdir (Yılmaz ve Özkan, 2014).

Türkoğlu (2015) çalışmasında erkek öğrencilerin uzaktan eğitim derslerine karşı memnuniyet seviyelerini kız öğrencilere göre daha yüksek olarak bulurken, bu çalışmada cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Diğer yandan memnuniyeti değerlendiren başka bir çalışmada, erkek öğrencilerin uzaktan eğitim derslerinden büyük oranda memnun olmadıkları belirlenmiştir (Çakmak, 2013). Bu çalışmanın diğer dikkat çekici bulgusu, 5i uzaktan öğretim derslerine karşı sınavsız kayıt olan öğrenciler arasındaki nispeten yüksek memnuniyet seviyesidir. Diğer istatistiksel olarak anlamlı bulgu da AEK bölümü ve BYS bölümü öğrencileri arasında 5i ders materyallerini takip etme konusundaki davranış biçimidir. AEK öğrencileri ders materyallerini takip etmede diğer bölüme göre daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Bu çalışmanın alandaki diğer örnekleriyle birlikte, öğrenci görüşlerini uygulayıcılara yansıtarak literatürde uzaktan öğretim sistemlerinin tasarımına katkıda bulunması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Ankara, Emek Ofset.

Akman, E. ve Güler İ. (2008), Biyomedikal Mühendisliğinde Uzaktan Eğitim Çalışmaları, Bilişim Teknolojileri Dergisi, 1(2): 47-52.

Aslantaş, T. (2014), Uzaktan Eğitim, Uzaktan Eğitim Teknolojileri ve Türkiye'de Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği, Ankara, <http://www.tankutaslantas.com/wp->

<content/uploads/2014/04/Uzaktan-E%C4%9Fitim-Uzaktan-E%C4%9Fitim-Teknolojileri-ve-T%C3%BCrkiyede-bir-Uygulama.pdf> , Adresinden 28 Şubat 2017 tarihinde alınmıştır.

Belanger and Jordan, (1999), *Evaluation and Implementation of Distance Learning: Technologies, Tools and Techniques*, London, Idea Group Publishing

Çakmak, A. Ç. (2013), Uzaktan Eğitim Hizmetinin Öğrenciler Tarafından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi'nde Bir Uygulama. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi Yıl:12 Sayı:23 Bahar, 263-287.

Çetiner, M.H., Gencel, Ç., Erten, Y.M. (1999), İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim ve Çoklu Ortam Uygulamaları. V. İnternet Konferansı'nda sunulmuş bildiri.

Döş, B. ve Olcay, A. (2016), Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim Yöntemine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1): 727-750

Garrison, R. (2000), Theoretical Challenges for Distance Education in the 21st Century: A shift from structural to transactional issues, *IRRODL*, 1(1),

Gökçe, A.T., (2008), Küreselleşme Sürecinde Uzaktan Eğitim. Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, 1-12.

Keegan, D. (1996), *Foundations of Distance Education*, New York, Taylor-Francis Group Press

Kıralı, F.N. ve Alcı, B. (2016), Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Öğretim Algısına Yönelik Görüşleri, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, 30: 55-83

Kurt, Ö.E, (2015), Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime Bakış Açılarının Teknoloji Kabul Modeli ve Bilgi Sistemleri Başarı Modeli Entegrasyonu ile Belirlenmesi, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(3): 223-234

Turkoglu.,T., 2015. Meslek Yüksekokulunda Örgün Öğretim Programındaki Öğrencilerinin Uzaktan Öğretim Dersine Karşı Yaklaşımı. Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi Umyos 2015 Özel Sayısı

Yalman, M. ve Kutluca, T. (2013). Matematik Öğretmeni Adaylarının Bölüm Dersleri için Kullanılan Uzaktan Eğitim Sistemi Hakkındaki Yaklaşımları. Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 197-208.

Yılmaz, Ö., ve Özkan, B. (2014). Uzaktan Eğitim BÖTE Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ile İlgili Görüşlerinin İncelenmesi, Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 11-1(21): 85-94.

YÖNETİCİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLARININ ÖZ LİDERLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Gamze AY¹

ÖZET

Bu çalışmada yönetici ve yönetici asistanlarının öz liderlik seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için 85 Yönetici ve 85 yönetici asistanı seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Gaziantep'te kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Anket tekniği ile veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma konusuna yönelik olarak geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılan Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) 'ün Türkçe 'ye uyarladığı öz liderlik ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Öz Liderlik ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.889'dur. Ölçeğin açıkladığı varyans oranlarına bakıldığında toplamda %68.3 olduğu görülmektedir. Yönetici ve yönetici asistanlarının hatırlatıcılar belirleme, kendini gözlemlenme, düşünce değerlendirme, hedef belirleme, başarılı performans hayali kurma ve doğal ödüle odaklanma boyutlarında çok yüksek; kendini ödüllendirme ve kendi kendine konuşma boyutlarında yüksek; kendini cezalandırma boyutunda ise orta seviyede oldukları belirlenmiştir. Yöneticinin eğitim durumu ile öz liderlik düzeyi arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Yönetici ve yönetici asistanının yaş durumu ile öz liderlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yönetici asistanının eğitim durumu ve asistanlık eğitimi almış olması yöneticisinin bazı öz liderlik boyutlarıyla anlamlı ilişki tespit edilmiş; ancak asistanın öz liderlik seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Sözcükler: Öz Liderlik, Yönetici, Yönetici Asistanı

A RESEARCH ON DETERMINATION OF THE LEVEL OF SELF LEADERSHIP FOR THE MANAGER AND EXECUTIVE ASSISTANT

ABSTRACT

This study aimed to determine the manager and executive assistant of the self-leadership level. With these reasons, 85 managers and 85 executive assistants were included to the study. The research population constitutes businesses in the public and private sectors in Gaziantep. The data were gathered with the interview technique and then analyzed. Research conducted for the subject of the validity and reliability of the test Tabak, Sıgı and Türköz (2013)'s self-leadership of the Turkish adaptation of the scale was used as data collection tool. Cronbach's Alpha value of the scale of the self-leadership scale is 0.889. With the variance ratios of the scale, it is seen that the ratio is 68.3 % in total. The manager and executive assistant to determine reminders, self-monitoring, idea evaluation, goal setting, dream of setting up in the successful performance and natural reward to focus factors are the highest level; self-reward and high self-talk in factors are high level; the factor of the self-punishment is determined that a moderate level. Between on the educational status of the manager and self-leadership has been determined a significant difference level. With the age of assistant and administrator has been determined a significant relationships in the self-leadership dimensions. There is a significant correlation between having received education and training of assistant with manager's self-leadership's factor, but there is no significant relationship between the assistant's level of self-leadership.

Keywords: Self-Leadership, Manager, Executive Assistant

¹ Öğretim Görevlisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, gamze.ay@ogu.edu.tr

GİRİŞ

Yönetim tarihine baktığımızda yönetim yaklaşımları konusunda klasik yönetim anlayışından uzaklaşmakta ve organik örgüt yapılarında insanın önemi vurgulanan modern yönetim yaklaşımları üzerine çalışılmaktadır. İnsan odaklı yönetim davranışlarının örgütlerin performans ve verimliliğini etkilediği görülmektedir. İnsanlar vasıtasıyla iş yapma sanatı olan yönetim, personeli güçlendirme anlayışıyla, çalışanların kendi iş yaşamını organize etmesini, örgüt amaçlarına dahil edilmesini, iş yaparken kendi içindeki pozitif duygularla bir güç elde etmesini sağlamalıdır. Bunun için yönetimin emir komuta zincirine gerek kalmadan, çalışanların kendi kendine liderlik ettiği örgüt ortamları söz konusu olur. Bu konu alanyazında öz liderlik başlığıyla çalışılmaktadır. Öz liderlik yönetim tarzıyla, çalışanın kendini yönlendirmesi ve başarılı olması için gerekli olan motivasyonu kendi kendine sağlayarak iş sürecinde başarılı olması amaçlanmaktadır. Kerr ve Jermier (1978: 375-403), belirli durumlarda çalışanların kendini kontrol edebilme düzeyinin bir liderlik ikamesi olabileceğini önererek 'kendi kendini kontrol' kavramını yönetim literatürüne kazandırmıştır (Doğan ve Şahin, 2008:81).

Yönetici ve liderlerin etkili bir yönetim sergilemesi öncelikle kendi kendini yönetebilmesi ve kendisine liderlik edebilmesine bağlıdır (Doğan ve Şahin, 2008:81). Mans ve Sims (1980) liderlik için alternatif olarak kendi kendine liderlik kavramının temelini görev yapısı ve emir kaynaklı bir dış lider olmayan "kendi kendine liderlik" olarak tanıttı (VanSandt ve Neck, 2003:375).

Literatür incelendiğinde; psikolojik faktörler, sağlık ve iş çıktıları (Dolbier vd., 2001), kişilik kavramı, duygusal denge, kendini denetleme iç denetim odağı vb. karakter özellikleri (Houghton ve Neck, 2002), yaratıcılık, inovasyon ve iş performansı (Diliello ve Houghton, 2006; Curral 2009) gibi birçok farklı değişken ile öz liderlik stratejileri arasında ilişkilerin incelendiği ve bu kavramlar ile anlamlı ilişkiler tespit edildiği görülmektedir. Lovelace vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada ise öz liderlik uygulamalarının iş stresi ile mücadele etmede pozitif etkiler yarattığı ve ayrıca aktif iş çevresi oluşturmada olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kayral, 2016:18).

Bir çalışmada, öz liderlik (self-leadership) düşünce eğitimine katılan çalışanların, zihinsel performansı, iş doyumunu, duyu durumu, öz yeterlik beklentilerinin eğitim alamayanlara göre geliştiği sonucu bulunmuştur (Neck, Smith ve Godwin, 1997).

Öz liderlikte herkes enerjisini kendi liderlik biçiminden almaktadır. Bu yaklaşıma göre liderlerin yeni ölçütü, kendi geleceğini doğru belirleme, yeteneklerini tanıma ve en üst düzeyde geliştirme olarak görülmektedir. Böylece öz liderlikte; çalışanların öncelikle kendilerine önderlik etmeyi bilebilmeleri daha sonra da diğerleriyle liderliği paylaşmaları (Houghton vd., 2003; Lovelace vd., 2007'den akt. Türköz, 2010) söz konusudur (Göksoy vd.,2014:105).

Manz ve Sims tarafından (1991) süper liderlik (superleadership) olarak tanımlanan liderlik biçiminin odak noktasında kendi kendilerinin lideri olan izleyenler (followers) yer almakta ve güç, lider ile izleyenler arasında paylaşılmaktadır. Ele alınan yapıda süper liderin görevi; iş için gerekli olan becerilerin ve öz liderliğin geliştirilmesi için izleyenleri desteklemesi ve onlara yardım etmesidir (Kayral, 2015:144).

Manz ve Sims, kendi kendini yöneten gruplarda roller üstlenmiş liderler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda, liderlerin, kendi kendini pekiştirme, gözlemlene ve değerlendirmeyi teşvik ettiklerini; kendi beklentilerini değerlendirme ve ona göre hareket etmeyi; kendilerine amaç belirlemeyi ve gerekli olduğunda kendilerini eleştirmelerini uyguladıklarını görmüşlerdir (Çırpan, 1997:62).

Öz liderlik yaklaşımı personel güçlendirmenin özü olup, çalışanlarını güçlendirme yaklaşımı içerisinde olan örgütler, çalışanların kendi kendilerini yönetip kendilerine liderlik etme becerilerine güvenmeleri gerektiğini görmüşlerdir. Başkaları ile işbirliği yapmayı öneren kendi kendine liderlik, sadece çalışanın performansının bir bileşeni göstermemekte ve buna ilave olarak takım veya grubun başarısının temel unsurudur. Çalışanların, bir grup içerisinde faaliyette bulunurken kendi yeteneklerine ve becerilerine ulaşabilmeleri için kendi kendilerini yönetebilmeleri ve kendilerine liderlik edebilmeleri gerekli olup çalışanın kendini yönlendirme ve başarılı olma için gerekli olan motivasyonu kendi kendine sağlayarak gerçekleşen bir etkileme süreci olan kendi kendine liderlik yaklaşımında kullanılan üç temel strateji, bireysel etkinliği ve dolayısıyla örgütsel etkinliği olumlu yönde artırmak için kullanılan belirli davranışsal ve bilişsel stratejilerdir (Doğan ve Şahin, 2008: 91).

Öz liderlik düşünce teorisi, çalışanların arzu edilen düşünce kalıplarının yapıcı bir şekilde kurulması ve devam ettirilmesi üzerinde odaklanmaktadır. Bu bakış açısı, (hem fonksiyonel hem de fonksiyonel olmayan davranışsal alışkanlıklarını geliştirme eğilimi), hemen hemen otomatik bir şekilde yaptığımız seçimler ve bilgi işleme yolundaki algılarımızı etkileyen düşünce alışkanlıklarının geliştirilebileceğini ileri sürmektedir (Neck, Smith ve Godwin, 1997).

Yönetici asistanları örgütsel yönetimin gerçekleştirilmesinde yöneticilere yönetim işini gerçekleştirmede yardımcı olmaktadır. Örgütsel faaliyetleri gerçekleştiren yönetici asistanları kendisini yönetebildiği gibi yöneticisini de yönetebilme becerisine sahip olabilmelidir. Kendi kendine yönetim gerçekleştiremeyen yönetici

asistanlarının, yöneticilerini yönetebilmeleri zorlaşacaktır. Aynı şekilde öz liderlik özellikleri olmayan yöneticiler de asistanlarını yönetmekte güçlük çekerler. Öz liderlik niteliğinin örgüt yöneticileri ve çalışanları açısından önemi dolayısıyla, bu çalışmada, yönetici ve yönetici asistanlarının öz liderlik düzeylerinin belirlenmesi ve bazı değişkenler açısından analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Öz Liderlik

Kendi kendine liderlik kavramı, ilk kez 1980'lerin ortalarında (Manz, 1983, 1986) kendi kendine yönetim kavramının genişletilmesi ile ortaya çıkmış olup kökleri kendi kendine kontrol teorisi ve Kerr ve Jermier'in (1978) liderlik ikameleri (substitutes for leadership) fikrine dayanmaktadır (Neck ve Houghton, 2006: 270; aktaran Uğurluoğlu, 2010:177).

Öz liderlik kavramı ilk olarak Manz tarafından 1986 yılında "kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için ihtiyacı olan motivasyonu kendisine sağlaması ve kendisini etkileyerek yönlendirme süreci" olarak tanımlanmıştır. Esasında bu kavram, organizasyon süreçlerinde kendi kendini etkileme teorisinin daha gelişmiş bir şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Tabak, Sığı ve Türköz, 2013:215).

Kendi kendine liderlik bilgi işlerinde önemlidir ve modern örgütlerde ideal bir yönetim olarak ifade edilir. Öz-liderlik, modern bilgi çalışmalarında, çalışanların psikolojik refahı yani iyi olma haline önemli bir katkı sağladığından dolayı birincil yönetim stratejisi olarak tanımlanır. (Pihl-Thingvad, 2014:104).

Araştırmacılar tarafından genel olarak öz liderlikte, davranış odaklı (behavior-focused strategies), doğal ödül (natural reward strategies) ve yapıcı düşünce model stratejileri (constructive thought pattern strategies) olmak üzere üç stratejinin kullanıldığı görülmektedir (Houghton vd. 2002: 35, Manz 1992: 59, Manz vd. 1980: 362, Neck vd. 2006: 275, Doğan vd. 2008: 140; aktaran Tabak, Sığı ve Türköz,2013:215).

Davranış Odaklı Stratejiler

Davranış odaklı stratejiler bireyin öz farkındalığının artırılmasını amaçlamakta ve gerekli fakat belki de hoş olmayan işleri içeren davranışların kontrolünü sağlamaktadır. Davranış odaklı stratejiler kendi kendini gözleme, kendine hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve ipucu stratejilerini kapsamaktadır (Neck ve Houghton, 2006: 271; Houghton ve Neck, 2002: 673; Uğurluoğlu, 2010:177).

Davranış odaklı stratejiler, iş performansı ve öz denetim mekanizmalarıyla ilgili bireysel öz farkındalığı/bilinci artırır. Davranış odaklı stratejiler ile bireyler proaktif bir şekilde çevrelerini yeniden biçimlendirir, davranışlarını düzenler ve performansını artırır (Marques-Quinteiro vd., 2012:554).

Kendini ödüllendirme

Bireyin davranışlarını yönlendirmesini sağlayan yöntemlerden birisi de kendini ödüllendirmesidir (Manz 1992). Kendini ödüllendirme, elde edilen bir başarı için bireyin zihinsel olarak kendini tebrik etmesi, sevdiği bir şarkıyı kendisine armağan etmesi gibi basit ve soyut ya da önemli bir projenin sonunda çıkılan özel bir seyahat, kendisine aldığı bir hediye vb. gibi somut da olabilmektedir. Burada önemli olan bireyin hedeflediği ve arzu edilen davranışları sergilemesi sonucunda kendisini hoşuna giden somut ya da soyut bir şeylerle ödüllendirmesidir (Manz, Sims 1980; aktaran Kayral, 2015: 145).

Kendini cezalandırma

Bu strateji, bireyin arzu edilmeyen davranışlarının yok edilmesine veya azaltılmasına yönelik olarak davranışlarını düzeltebilmesi için kendini olumlu yönde cezalandırmasını öngörmekte olup kendini cezalandırma, "kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlama" olarak da ifade edilmektedir. Bu stratejinin amacı, birey tarafından olumsuz davranışlarının nedenlerinin değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme sonucunda da, hataların belirlenmesi ve bunların tekrarlanmamasıdır (Tabak vd, 2013: 216).

Kendini gözleme

Kendini gözleme, çalışanın, neden, ne zaman ve hangi şartlar altında belirli davranışları sergilediği hakkında bilgi sahibi olmasını kapsamaktadır. Bir bakıma, farkındalık düzeyini artırmaktır. Bu tür farkındalık, etkisiz ve verimsiz davranışları ortadan kaldırmak veya değiştirmek için gerekli olan bir adımdır (Manz ve Neck, 1999: 21-35; Manz ve Sims, 1980: 364; aktaran Doğan ve Şahin, 2008:83).

Kendine hatırlatıcılar belirleme

Kendine hatırlatıcılar belirleme stratejisi, çoğunlukla fiziksel objelerin veya diğer bireylerin kullanılmasıyla yapılması gereken önemli konuların bireye hatırlatılmasına yararlıdır, bu sayede birey bu nesne ve kişileri dikkat odaklamaya yardımcı gibi algılamaktadır. Birey bu süreçte onları gördüğünde kendi yapması gereken davranışları anımsayarak kendisini motive edebilmektedir (Tabak vd, 2013: 217).

Doğal Ödül Stratejileri

Kendi kendine liderlik stratejilerinden olan doğal ödül stratejileri, yapılan faaliyetlere pozitif bakış açısıyla yaklaşmayı ve böylelikle yüksek performansa ulaştırmayı amaçlamaktadır. Bu stratejiler, verilen bir işin

veya etkinliğin zevk veren (eğlenceli) yanının ortaya çıkartılması düşüncesine dayanmaktadır. İşte bu durum, çalışanı daha fazla motive etmekte, başarıma azmini artırmaktadır (Houghton ve Neck, 2002: 673; Neck ve Houghton, 2006: 272; aktaran Doğan ve Şahin, 2008:87). Bu strateji bireyin kendisinin hoşuna giden davranışları sergilemeye odaklanması ve sıkça yapması, hoşuna gitmeyenleri ise yapmamasına yöneliktir (Türköz vd.,2012:321). *Doğal ödül stratejisi* uygulanırken temel amaç; bireyin, görevlerini yerine getirirken içsel motivasyonunu artırmasıdır (Manz ve Neck, 2004; Kayral, 2016).

Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri

Yapıcı düşünce modeli stratejileri performansı olumlu yönde etkileyebilecek olan istenilir düşünce modellerinin oluşturulması ve sürdürülmesini kapsamaktadır (Uğurluoğlu, 2010:178). Yapıcı düşünce modeli stratejileri, bireyin yeni fikirler geliştirmesi, yaratıcılığını kullanması ve bunların alışkanlık haline gelen davranışlara dönüştürmesini kapsamaktadır (Houghton ve Neck, 2002: 674). Bu stratejiler genel olarak, kendisine hiçbir yararı olmayan düşünce ve fikir kalıplarını değerlendirerek, bunları olumlu ve faydalı olanlarla değiştirmesi, olumlu yönde kendi kendine konuşmalar ile telkinlerde bulunması ve yaptığı her faaliyette o işi başarıyla tamamladığını hayal etmesi olarak sınıflandırılmıştır (Tabak, Türköz ve Basım, 2011: 24).

Hedef belirleme

Locke ve Latham yaptıkları çalışmalar neticesinde, kendilerine özel seviyelerde, yüksek ve başarılması zor hedefler belirleyebilen çalışanların, performans ve gayretlerinde de pozitif yönlü artışlar olduğu ortaya konurken, Manz ve Sims, çalışanların elde ettiği bu başarıların sadece kendisine değil aynı zamanda örgütü açısından da oldukça yararlı sonuçları olacağını vurgulamışlardır (Tabak vd, 2013: 216).

Başarılı performans hayal etme

Bu strateji bireyin hayali olarak geleceğe dönük tecrübeler yaşaması, zihinsel betimlemeler ve imgesel egzersizler yapması veya faaliyete başlamadan önce zihninde hayali provalar yapması) olarak tanımlanmaktadır (Houghton vd. 2002: 676; aktaran Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013:217).

Kendi kendine konuşma

Bireyin kendi kendine sözlü ya da sözsüz olarak yapıcı yönde telkinlerde bulunarak konuşması, ne yapmasının uygun olacağını kendisine hatırlatarak stres seviyesini azaltabilmesi, kendisini düzene sokabilmesi ve böylelikle de performans artışı sağlayabilmesi bu stratejiyi kısaca açıklamaktadır (Houghton vd. 2007: 49; aktaran Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013:217).

Düşünce ve fikirlerini değerlendirme

D'Intino vd. (2007: 115)'ne göre bu strateji; işlevsel olmayan düşünce ve fikirlerin belirlenerek bunların yerine daha yapıcı ve etkili olanların kullanılması, böylece bireysel performansta artış elde edilmesi, bunun tersine işlevsel olmayan düşünce ve fikirlerin ise bireyde depresyona neden olarak işgücü kaybına yol açabileceği şeklinde ifade edilmektedir aktaran Tabak, Sıgı ve Türköz, 2013:217).

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Gaziantep'te faaliyet gösteren işletmelerden oluşmuştur. Evrenin tamamına ulaşmanın zorluğu ve zaman kısıtı nedeniyle araştırmada kolayda örneklem yöntemine gidilmiştir. Araştırmada 85 yönetici ve 85 yönetici asistanı olmak üzere 170 çalışana ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Çalışmada veri toplama aracı olarak iki aşamadan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde, çalışanların demografik bilgilerinin sorulduğu bölüm yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, Tabak vd. (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan "Öz Liderlik Ölçeği" yer almaktadır.

Tabak, Sıgı ve Türköz (2013) öz liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması çalışması sonucunda; ölçekle ilgili yapılan modellemeye göre: Öz Liderlik Ölçeği 3 boyutlu, 8 alt ölçekli ve 29 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Araştırma konusuna yönelik olarak geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılan bu ölçek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Boyutlar 'Davranış Odaklı Stratejiler', 'Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri' ve 'Doğal Ödül Stratejileri' dir. 'Davranış Odaklı Stratejiler' boyutu altında 'Kendini Ödüllendirme', 'Kendini Cezalandırma', 'Kendini gözlemleme/izleme' ve 'Kendine Hatırlatıcılar Belirleme' olmak üzere dört; 'Doğal Ödül Stratejileri' boyutu altında 'Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama' adında tek; 'Yapıcı Düşünce Modeli Stratejileri' boyutu altında ise 'Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal etme', 'Kendi Kendine Konuşma' ve 'Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme' adı altında üç faktör yer almaktadır. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda "Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme" boyutu "Hedef Belirleme" ve "Başarılı Performans Hayal Etme" olarak iki başlığa ayrılmıştır. Ölçekte kendini cezalandırma stratejisini oluşturan maddeler ters kodlanarak değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 23 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öz liderlik ile bazı değişkenler arasında fark olup olmadığı t-test ve anova ile; aradaki ilişkinin anlamlılık ve yönü ile ilgili korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana sorusu Yönetici ve Yönetici asistanlarının öz liderlik düzeyi nedir?

H₀: Yönetici ve Yönetici asistanı olma durumu ile öz liderlik boyutları arasında ilişki yoktur

H₁: Yönetici ve Yönetici asistanı olma durumu ile öz liderlik boyutları arasında ilişki vardır.

H₂: Yöneticilerin eğitim durumu değişkeni açısından öz liderlik boyutlarında farklılaşma vardır?

H₃: Yönetici ve Yönetici Asistanlarının yaş değişkeni ile öz liderlik düzeyleri arasında ilişki vardır.

H₄: Yönetici asistanlarının almış olduğu örgün ve mesleki eğitim değişkeni açısından öz liderlik düzeylerinde farklılaşma vardır.

H_{4.1}: Yönetici asistanlarının eğitim durumu ile öz liderlik düzeyi arasında ilişki vardır.

H_{4.2}: Yönetici asistanının asistanlık eğitimi alma durumu açısından kendi öz liderlik düzeyi arasında ilişki vardır.

H_{4.3}: Yönetici asistanının eğitimden memnuniyet durumu ile öz liderlik seviyesi arasında ilişki vardır.

H_{4.4}: Yönetici asistanının istediği eğitim düzeyi ile öz liderlik düzeyi arasında ilişki vardır.

H_{4.5}: Yönetici asistanının aldığı örgün eğitimle yöneticinin öz liderlik düzeyi arasında ilişki vardır.

H_{4.6}: Yönetici asistanının, asistanlık eğitimi almış olmasıyla yöneticinin öz liderlik düzeyi arasında ilişki vardır.

BULGULAR

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışma grubundan elde edilen verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. KMO değeri 0.881 olarak tespit edilmiş ve bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için "mükemmel" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde ki-kare ($X^2_{(406)}=3280,845$; $p < 0,01$) değerinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Araştırma grubuna uygulanan ölçeğin açıkladığı varyans oranı toplamda %68,3 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha değeri 0,889 olduğundan verilerin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Demografik Özellikler

Araştırmada 85 yönetici ve 85 yönetici asistanı olmak üzere 170 çalışana ulaşılmıştır.

Yöneticilere ilişkin bulgular;

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Cinsiyet, Yaş ve Eğitim Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Yönetici Yaş	N	%	Eğitim	N	%
Kadın	18	21,2	23-29	12	14,1	İlköğretim	2	2,4
Erkek	67	78,8	30-35	5	5,9	Lise	2	2,4
Toplam	85	100,0	36-40	18	21,2	ÖnLisans	8	9,4
			41-45	27	31,8	Lisans	36	42,4
			46-50	10	11,8	Y.Lisans	30	35,3
			51 ve üzeri	9	10,6	Doktora	7	8,2
			Toplam	81	95,3	Toplam	85	100,0
			Cevapsız	4	4,7			
			Toplam	85	100,0			

Araştırma grubundaki yöneticilerin 18'i kadın, 67'si erkektir. Yaş aralığına baktığımızda; 12 kişi 23-29, 5 kişi 30-35, 18 kişi 36-40, 27 kişi 41-45, 10 kişi 46-50 ve 9 kişi 51 ve üzeri yaş aralığında olup 4 kişi yaşını belirtmemiştir. Yöneticilerin 2'si ilköğretim, 2'si lise, 8'i ön lisans, 36'sı Lisans, 30'u yüksek lisans, 7'si doktora mezundur. Yöneticilerin %85,9'u yükseköğretim düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo 3: Yöneticinin Asistanı İçin İstedikleri Eğitim Düzeyi ve Asistanlık Eğitimi Alma Dağılımları

Asistan için istenen eğitim	N	%	Asistan Aldı mı	Eğitim	N	%
Lise	3	3,5	Evet		39	45,9
Ön Lisans	38	44,7	Hayır		44	51,8
Lisans	30	35,3	Toplam		83	97,6

Yüksek Lisans	12	14,1	Cevapsız	2	2,4
Toplam	83	97,6	Toplam	85	100,0
Cevapsız	2	2,4			
Toplam	85	100,0			

Yöneticilerin %3,5'i lise, %44,7'si ön lisans,%35,3'ü lisans , %14,1 yüksek lisans eğitimi düzeyini asistanları için talep etmektedir. Asistanların 39'u yönetici asistanlığı eğitimi almış olup, 44'ü asistanlık eğitimi almamıştır.

Tablo 4: Asistanın Eğitim Yeri Ve Eğitim Alma Dağılımları

Asistanlık Eğitimi Alınan Yer	N	%	Asistanın aldığı eğitimden memnuniyet	aldığı	
				N	%
Üniversite	26	30,6	Evet	72	84,7
Halk Eğitim	1	1,2	Hayır	8	9,4
İş-Kur	1	1,2	Toplam	80	94,1
Özel Kurs	2	2,4	Cevapsız	5	5,9
Hizmet içi Eğitim	5	5,9	Toplam	85	100,0
Cevapsız	50	58,8			
Toplam	85	100,0			

Asistanların yönetici asistanlığı eğitimi aldığı yerin %30,6'sı üniversitedir. %5,9'u hizmet içi eğitim, %1,2'si İş-Kur ve %1,2'si halk eğitim merkezinde eğitim aldığını ifade etmiştir. Asistanlık eğitimi alan 39 kişiden 35'i bu soruyu cevaplamıştır.

Yöneticilerin %84,7'si asistanlarının aldığı eğitimden memnun olduklarını ifade ederken, %9,4'ü alınan eğitimden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Yöneticilerin 36'sının unvanı Müdür, 9'unun unvanı Şef'dir. Diğerleri yönetimi kurulu başkanı, direktör, müdür yardımcısı, mühendis gibi unvanlara sahiptir.

Yönetici Asistanları ile ilgili bulgular;

Tablo 5: Asistanların Cinsiyet ve Yaş Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	61	71,8
Erkek	24	28,2
Toplam	85	100,0
Asistan Yaş	N	%
19-22	16	18,8
23-26	25	29,4
27-30	22	25,9
31-34	7	8,2
35-40	9	10,6
40 ve üzeri	5	5,9
Toplam	84	98,8
Cevapsız	1	1,2
Toplam	85	100,0

Asistanların 61'i kadın, 24'ü erkektir. Yaş gurubuna baktığımızda; 16'sı 19-22, 25'i 23-26, 22'si 27-30, 7'si 31-34, 9'u 35-40, 5'i 40 ve üzeri yaş aralığındadır. 1 kişi yaşını belirtmemiştir. Yönetici asistanlarının, yöneticilere göre çok daha genç yaşta oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Asistanların Eğitim ve Unvan Dağılımları

Unvan	N	%	Eğitim	N	%
Genel Sekreterlik - Özel Kalem	1	1,2	Lise	12	14,1
Sekreter	6	7,1	Ön Lisans	47	55,3

Tıbbi Sekreter	1	1,2	Lisans	14	16,5
Yönetici Asistanı	71	83,6	Y.Lisans	12	14,1
Toplam	85	100,0	Toplam	85	100,0

Yönetici asistanı olarak görev yapanların 71'i yönetici asistanı, 1'i tıbbi sekreter, 6'sı sekreter, 1'i özel kalem sekreteri unvanıyla çalışmaktadır. Araştırma gurubununun 12'si lise, 47'si ön lisans, 14'ü lisans, 12'si yüksek lisans mezunudur.

Asistanların 18'i 1 yıldan az, 15'i 1-2 yıldır, 22'si 3-5 yıldır, 13'ü 6-9 yıldır, 9'u 10-14 yıldır, 6'sı 15 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. 2 kişi çalışma yılını belirtmemiştir.

Asistanların mezun oldukları bölümler incelendiğinde 37 kişi mezun olduğu programı belirtmiştir. Bunların 13'ü Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programından mezun olup, diğerleri işletme, kamu yönetimi, muhasebe, halkla ilişkiler, bankacılık gibi sosyal bilimler alanlarından mezun olmuşlardır.

Tablo 7: Asistanın istediği eğitim düzeyi, Asistanlık Eğitim Alma Durumu ve Eğitimden Memnuniyet Dağılımları

Asistanın istediği eğitim düzeyi	N	%
Lise	9	10,6
Ön Lisans	47	55,3
Lisans	23	27,1
Yüksek Lisans	6	7,1
Toplam	85	100,0
Yönetici Asistanlığı Eğitimi Aldı mı?	N	%
Evet	40	47,1
Hayır	42	49,4
Toplam	82	96,5
Cevapsız	3	3,5
Toplam	85	100,0
Asistan eğitimden Memnuniyet	N	%
Evet	65	76,5
Hayır	8	9,4
Toplam	73	85,9
Cevapsız	12	14,1
Toplam	85	100,0

Asistanlık için öngördüğünüz eğitim düzeyi nedir sorusuna verilen yanıtları incelediğimizde; 9'u lise, 47'si ön lisans, 23'ü lisans, 6'sı yüksek lisans şeklinde cevap vermişlerdir.

Araştırma gurubununun 40'ı yönetici asistanlığı eğitimi almış, 42'si bu alanda herhangi bir eğitim almamıştır. Eğitim alanların 27'si üniversite düzeyinde yönetici asistanlığı eğitimi aldığını, 2'si İŞKUR'da, 7'si özel eğitimle, 2'si hizmet içi eğitimle bu alanda mesleki eğitim aldığını belirtmiştir.

Asistanların 65'i (%76,5) aldığı eğitimden memnun olduğunu, 8'i memnun olmadığını belirtmiş, 12'si fikir belirtmemiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Yönetici ve yönetici asistanlarının Öz Liderlik düzeylerinin karşılaştırılması

Tablo 8: Öz Liderlik Boyutlarına İlişkin Düzeylerin Yönetici ve Asistanlar Açısından Karşılaştırılması

Öz Liderlik Boyutları	Yönetici/Asistan		N	F	S.s.	t	p
	Yönetici	Asistan					
Kendini Ödüllendirme	Yönetici	85	3,6745	1,04777	,152	,879	
	Asistan	85	3,6510	,96897			
Hatırlatıcılar Belirleme	Yönetici	85	4,1353	,85700	,873	,384	
	Asistan	85	4,0235	,81250			
Kendini Cezalandırma	Yönetici	85	2,5941	,96900	1,027	,306	
	Asistan	85	2,4471	,89650			
Kendini Gözlemleme	Yönetici	85	4,2529	,68952	,633	,527	
	Asistan	85	4,1912	,57690			
Düşünce Değerlendirme	Yönetici	85	4,0941	,77938	-,626	,532	
	Asistan	85	4,1608	,59675			

Kendi Kendine Konuşma	Yönetici	85	3,4471	1,01777	-,930	,354
	Asistan	85	3,5843	,90253		
Hedef Belirleme	Yönetici	85	4,3176	,78832	,071	,943
	Asistan	85	4,3098	,63577		
Başarılı Performans Hayali	Yönetici	85	4,0784	,83357	,319	,750
	Asistan	85	4,0392	,76534		
Doğal Ödüle Odaklanma	Yönetici	85	4,1118	,87755	-,528	,598
	Asistan	85	4,1765	,71007		
Öz Liderlik Genel Durum	Yönetici	85	3,8191	,52468	,294	,769
	Asistan	85	3,7972	,44250		

Öz liderlik boyutlarından en yükseği düzey katılım “Hedef Belirleme” boyutu (\bar{x} =4,31 – 4,30)’dur. En düşük katılım derecesi ise kendini cezalandırma (\bar{x} =2,59 – 2,44) alt boyutunda görülmektedir.

Tabloyu genel olarak incelediğimizde yönetici ve yönetici asistanlarının hatırlatıcılar belirleme, kendini gözlemleme, düşünce değerlendirme, hedef belirleme, başarılı performans hayali kurma ve doğal ödüle odaklanma boyutlarında çok yüksek; kendini ödüllendirme ve kendi kendine konuşma boyutlarında yüksek; kendini cezalandırma boyutunda ise orta seviyede oldukları belirlenmiştir.

Yönetici ve asistanlarının öz-liderlik düzeyleri ortalamalı incelendiğinde yöneticilerin \bar{x} =3,82 ile, asistanların \bar{x} =3,79 ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yöneticilerin öz liderlik seviyeleri daha yüksektir.

Yönetici ya da asistan olma durumuna göre Öz liderlik boyutlarında T- Testi sonucu incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir.

Tablo 9: Yönetici ve Asistanların Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öz Liderlik Boyutları	Yönetici ya da Asistan	
Kendini Ödüllendirme	Pearson Correlation	-,012
	Sig. (2-tailed)	,879
Hatırlatıcılar Belirleme	Pearson Correlation	-,067
	Sig. (2-tailed)	,384
Kendini Cezalandırma	Pearson Correlation	-,079
	Sig. (2-tailed)	,306
Kendini Gözlemleme	Pearson Correlation	-,049
	Sig. (2-tailed)	,527
Düşünce Değerlendirme	Pearson Correlation	,048
	Sig. (2-tailed)	,532
Kendi Kendine Konuşma	Pearson Correlation	,072
	Sig. (2-tailed)	,354
Hedef Belirleme	Pearson Correlation	-,006
	Sig. (2-tailed)	,943
Başarılı Performans Hayali	Pearson Correlation	-,025
	Sig. (2-tailed)	,750
Doğal Ödüle Odaklanma	Pearson Correlation	,041
	Sig. (2-tailed)	,598

Yönetici ve Yönetici asistanı olma durumu ile öz liderlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. H_0 hipotezi kabul edilmiştir ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10: Yöneticilerin Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Öz Liderlik Düzeylerindeki Farklılaşma

Öz Liderlik		N	\bar{x}	s.s.	F	p
Kendini Ödüllendirme	İlköğretim	2	3,0000	,94281	,236	,946
	Lise	2	3,3333	,94281		
	ÖnLisans	8	3,7917	,73328		
	Lisans	36	3,6574	1,01883		
	Y.Lisans	30	3,7111	1,15382		
	Doktora	7	3,7619	1,31535		
	Toplam	85	3,6745	1,04777		

Hatırlatıcılar Belirleme	İlköğretim	2	4,7500	,35355	2,393	,045
	Lise	2	4,0000	,00000		
	ÖnLisans	8	4,5000	,46291		
	Lisans	36	3,8889	,92668		
	Y.Lisans	30	4,4167	,60291		
	Doktora	7	3,6429	1,37581		
	Toplam	85	4,1353	,85700		
Kendini Cezalandırma	İlköğretim	2	2,1250	,17678	,502	,774
	Lise	2	2,3750	,88388		
	ÖnLisans	8	3,0625	1,08356		
	Lisans	36	2,5417	,93446		
	Y.Lisans	30	2,5667	,93756		
	Doktora	7	2,6429	1,37581		
	Toplam	85	2,5941	,96900		
Kendini Gözleme	İlköğretim	2	4,2500	,35355	2,477	,039
	Lise	2	4,0000	,00000		
	ÖnLisans	8	4,5938	,26517		
	Lisans	36	4,1250	,83559		
	Y.Lisans	30	4,1667	,56984		
	Doktora	7	4,9643	,09449		
	Toplam	85	4,2529	,68952		
Düşünce Değerlendirme	İlköğretim	2	4,0000	,00000	2,968	,017
	Lise	2	4,6667	,00000		
	ÖnLisans	8	4,2917	,45207		
	Lisans	36	3,9167	,79831		
	Y.Lisans	30	4,0111	,81407		
	Doktora	7	5,0000	,00000		
	Toplam	85	4,0941	,77938		
Kendi Kendine Konuşma	İlköğretim	2	4,5000	,23570	,925	,469
	Lise	2	3,3333	,94281		
	ÖnLisans	8	3,1667	1,11270		
	Lisans	36	3,3981	,94892		
	Y.Lisans	30	3,4000	1,08066		
	Doktora	7	3,9524	1,09593		
	Toplam	85	3,4471	1,01777		
Hedef Belirleme	İlköğretim	2	4,5000	,23570	2,800	,022
	Lise	2	4,1667	,23570		
	ÖnLisans	8	4,8750	,17252		
	Lisans	36	4,0833	,88147		
	Y.Lisans	30	4,2889	,76180		
	Doktora	7	5,0000	,00000		
	Toplam	85	4,3176	,78832		
Başarılı Performans Hayali	İlköğretim	2	4,5000	,23570	1,820	,118
	Lise	2	4,1667	,23570		
	ÖnLisans	8	4,7500	,34503		
	Lisans	36	3,9537	,95337		
	Y.Lisans	30	3,9333	,69149		
	Doktora	7	4,4286	,97590		
	Toplam	85	4,0784	,83357		
Doğal Ödüle Odaklanma	İlköğretim	2	4,5000	,00000	2,620	,030
	Lise	2	4,2500	,35355		
	ÖnLisans	8	4,5000	,37796		
	Lisans	36	3,8750	1,00977		
	Y.Lisans	30	4,0500	,80247		
	Doktora	7	5,0000	,00000		
	Toplam	85	4,1118	,87755		

Yöneticilerin eğitim durumu değişkeni açısından öz liderlik düzeylerindeki farklılaşma anova testi ile analiz edilmiştir. Hatırlatıcılar belirleme (P=0,045), kendini gözleme (P=0,39), düşünce değerlendirme (P=0,017), hedef belirleme (P=0,022), doğal ödüle odaklanma (P=0,030) öz liderlik boyutlarında eğitim değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Doktora mezunu olan yöneticilerin diğer eğitim gurubundakilere göre, Hatırlatıcılar belirleme boyutu hariç, farklılaşmanın olduğu bütün boyutlarda daha yüksek düzeyde öz liderlik derecesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11: Yönetici ve Asistanın Yaş Değişkeni İle Öz Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Öz Liderlik Boyutları	Korelasyon Analizi	Yönetici Yaş	Asistan Yaş
Kendini Ödüllendirme	Pearson Correlation	-,230*	-,133
	Sig. (2-tailed)	,039	,229
Hatırlatıcılar Belirleme	Pearson Correlation	-,241*	,087
	Sig. (2-tailed)	,030	,432
Kendini Cezalandırma	Pearson Correlation	,002	,179
	Sig. (2-tailed)	,986	,103
Kendini Gözleme	Pearson Correlation	-,205	-,010
	Sig. (2-tailed)	,066	,932
Düşünce Değerlendirme	Pearson Correlation	-,102	-,016
	Sig. (2-tailed)	,363	,883
Kendi Kendine Konuşma	Pearson Correlation	-,118	-,282**
	Sig. (2-tailed)	,295	,009
Hedef Belirleme	Pearson Correlation	-,164	-,061
	Sig. (2-tailed)	,142	,582
Başarılı Performans Hayali	Pearson Correlation	-,042	,073
	Sig. (2-tailed)	,712	,509
Doğal Ödüle Odaklanma	Pearson Correlation	-,185	-,093
	Sig. (2-tailed)	,098	,400

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yöneticinin Yaşı ile kendini ödüllendirme ve hatırlatıcılar belirleme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Asistanların yaşı ile kendi kendine konuşma boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Asistanlara ait değerlendirmeler

Tablo 12: Asistanın Eğitimiyle Öz Liderlik Arasındaki İlişkiler

Asistan Öz Liderlik	Eğitim	Asistanlık eğitimi aldı mı?	Alınan eğitimden memnuniyet	İstenen eğitim düzeyi
Kendini Ödüllendirme	Pearson Correlation	,024	-,026	-,015
	Sig. (2-tailed)	,827	,819	,891
Hatırlatıcılar Belirleme	Pearson Correlation	,081	,029	,037
	Sig. (2-tailed)	,462	,796	,740
Kendini Cezalandırma	Pearson Correlation	-,204	-,015	-,318**
	Sig. (2-tailed)	,061	,896	,003
Kendini Gözleme	Pearson Correlation	,152	-,063	,178
	Sig. (2-tailed)	,165	,575	,103
Düşünce Değerlendirme	Pearson Correlation	,168	-,064	,294**
	Sig. (2-tailed)	,123	,567	,006
Kendi Kendine Konuşma	Pearson Correlation	,091	-,087	,159
	Sig. (2-tailed)	,406	,436	,145

Hedef Belirleme	Pearson Correlation	,161	-,090	-,135	,221*
	Sig. (2-tailed)	,142	,422	,255	,042
Başarılı Performans Hayali	Pearson Correlation	,111	-,067	-,282*	,240*
	Sig. (2-tailed)	,313	,552	,016	,027
Doğal Ödüle Odaklanma	Pearson Correlation	,187	,099	-,101	,242*
	Sig. (2-tailed)	,086	,377	,396	,026

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Asistanların aldığı eğitim açısından öz liderlik seviyelerinde farklılaşma tespit edilememiştir.

Asistanların yönetici asistanlığı eğitimi almış olup olmamakla, öz liderlik seviyeleri arasında bir korelasyon tespit edilememiştir. Yönetici asistanlığı eğitimi almış olması yöneticisinin öz liderlik düzeyiyle ilişkisi tespit edilmiş; ancak asistanın öz liderlik seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Asistanların aldıkları eğitimden memnuniyet durumu ile Başarılı Performans Hayali arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Asistanın kendisi için uygun gördüğü eğitim düzeyi ile Kendini Cezalandırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; Düşünce Değerlendirme, Hedef Belirleme, Başarılı Performans Hayali, Doğal Ödüle Odaklanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Asistanın Eğitim Durumu İle Yöneticinin Öz Liderlik Seviyesi Arasındaki İlişki

Yönetici Öz Liderlik Boyutları		Asistan Durumu	Eğitim	Asistanın Asistanlık eğitim almış olması
Kendini Ödüllendirme	Pearson Correlation	,100		-,013
	Sig. (2-tailed)	,361		,904
Hatırlatıcılar Belirleme	Pearson Correlation	-,014		-,275*
	Sig. (2-tailed)	,900		,012
Kendini Cezalandırma	Pearson Correlation	,047		-,158
	Sig. (2-tailed)	,668		,155
Kendini Gözleme	Pearson Correlation	,179		-,141
	Sig. (2-tailed)	,101		,207
Düşünce Değerlendirme	Pearson Correlation	,219*		,041
	Sig. (2-tailed)	,045		,716
Kendi Kendine Konuşma	Pearson Correlation	-,016		,025
	Sig. (2-tailed)	,888		,823
Hedef Belirleme	Pearson Correlation	,206		-,141
	Sig. (2-tailed)	,059		,205
Başarılı Performans Hayali	Pearson Correlation	,092		-,199
	Sig. (2-tailed)	,401		,073
Doğal Ödüle Odaklanma	Pearson Correlation	,272*		-,008
	Sig. (2-tailed)	,012		,946

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Asistanın almış olduğu eğitim düzeyi ile yöneticinin öz liderlik alt boyutlarından düşünce değerlendirme ve doğal ödüle odaklanma arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki vardır. Yöneticinin asistanının yönetici asistanlığı eğitimi almış olmasıyla yöneticinin hatırlatıcılar belirleme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

SONUÇLAR

Yönetici ve Yönetici asistanlarının öz liderlik düzeyi ortalamaları incelendiğinde yöneticilerin öz liderlik düzeylerinin yönetici asistanların öz liderlik düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerin büyük bir çoğunluğu yükseköğrenim mezunudur. Yöneticilerin almış oldukları eğitim düzeyiyle ilgili olduğu düşünülebilir.

Yönetici ya da Yönetici asistanı olma durumu ile öz liderlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. **Bu durumda H₀ hipotezi kabul edilmiştir. H₁ hipotezi reddedilmiştir.**

Yöneticilerin eğitim durumu değişkeni açısından öz liderlik düzeylerindeki farklılaşma anova testi ile analiz edilmiştir. Hatırlatıcılar belirleme (P=0,045), kendini gözleme (P=0,39), düşünce değerlendirme (P=0,017), hedef belirleme (P=0,022), doğal ödüle odaklanma (P=0,030) öz liderlik boyutlarında eğitim değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Doktora mezunu olan yöneticilerin diğer eğitim gurubundakilere göre, Hatırlatıcılar belirleme boyutu hariç, farklılaşmanın olduğu bütün boyutlarda daha yüksek düzeyde öz liderlik derecesinde olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin eğitim düzeyi arttıkça öz liderlik düzeyleri de artmaktadır şeklinde yorumlanabilir. Öz liderliğin Hatırlatıcılar belirleme boyutunda ise ilköğretim seviyesinde yani en alt eğitim kademesinde olan yöneticilerin en yüksek eğitim düzeyindeki yöneticilere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum yöneticilerin asistanlarının asistanlık eğitim alma durumu ile ilgili olabileceği düşünülebilir. **H₂ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Yöneticinin Yaşı ile kendini ödüllendirme ve hatırlatıcılar belirleme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Asistanların yaşı ile kendi kendine konuşma boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. **H₃ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.**

Yönetici asistanının eğitim düzeyi ve yönetici asistanlığı eğitimi alıp almama durumu ile öz liderlik düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. **H_{4.1} ve H_{4.2} hipotezi reddedilmiştir.**

Asistanların aldıkları eğitimden memnuniyet durumu ile Başarılı Performans Hayali arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Eğitimden memnuniyet durumu azaldıkça Başarılı performans hayali öz liderlik becerisinin artacağı söylenebilir. **H_{4.3} Hipotezi kabul edilmiştir.**

Asistanın kendisi için uygun gördüğü eğitim düzeyi ile Kendini Cezalandırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kendini Cezalandırma kişinin kendi kendine hatalarını düzelterek geri besleme sağlamasıdır. Yönetici asistanının eğitim seviyesi arttıkça hata yapma durumu azalmakta ya da hata yaptığını kabul etme durumunun güçleştiğiyle ifade edilebilir. Bu nedenle asistanın eğitim düzeyi arttıkça “Kendini Cezalandırma” öz liderlik niteliğinin azaldığı görülmektedir.

Düşünce Değerlendirme, Hedef Belirleme, Başarılı Performans Hayali, Doğal Ödüle Odaklanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İstedığı eğitim düzeyine erişme noktasında farklı fikirleri olan asistanların hedef belirlemesi, istediği eğitime seviyesinin artması ile başarı noktasında hayal kurması asistanın öz liderliğin performans hayali düzeyini yükseltir.

Asistanın istediği eğitim düzeyi arttıkça “düşünce değerlendirme” boyutundaki düzey de artmaktadır. Ayrıca işte kendi motivasyonunu artırarak “doğal ödüle odaklanma” boyutundaki düzey de artmaktadır. **H_{4.4} hipotezi kabul edilmiştir.**

Asistanın almış olduğu eğitim düzeyi ile yöneticinin öz liderlik alt boyutlarından düşünce değerlendirme ve doğal ödüle odaklanma arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki vardır.

Düşünce/Fikirleri değerlendirme arasındaki anlamlı ilişki ile yöneticinin yanında çalışan asistanın eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa işlevsel ya da işlevsel olmayan düşünce ve fikirlerini rahatlıkla ifade edebileceği anlaşılmaktadır. Yönetici eğitim düzeyi yüksek olan asistanların kendisini daha iyi anlayabileceğini düşünebilmektedir.

Yönetici asistanları genellikle yöneticilerini yakından tanıyan ve hoşuna giden ve gitmeyen çalışma tekniğini bilmektedir. Yöneticinin motive olabileceği çalışma ortamını sağlayabilen asistanlar, yöneticilerinin öz liderliğin doğal ödüle odaklanma boyutunu geliştirdiğini göstermektedir. Eğitim seviyesi artan yönetici asistanları eğlenceli çalışma ortamının oluşturulma noktasında daha başarılı olmakta ve çalışma ortamını yöneticinin motivasyon aracı olarak kullanabileceği şeklinde açıklanabilir. **H_{4.5} hipotezi kabul edilmiştir.**

Yöneticinin asistanının yönetici asistanlığı eğitimi almış olmasıyla yöneticinin hatırlatıcılar belirleme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yönetici asistanlığı eğitimi almış bir asistan yöneticisinin işiyle ilgili her detayı hatırlaması ve yöneticisine hatırlatması gerektiğini ve buna göre iş akışını sağlaması gerektiği düşünülür. Hatırlama işini yönetici asistanı yöneticisi için sürekli yaptığı için yöneticinin hatırlatıcılar belirlemesine gerek kalmamaktadır. Dolayısıyla asistanlık eğitimi almış bir asistanla çalışan yönetici, öz liderlik boyutu olan “Hatırlatıcılar Belirleme” düzeyi daha düşük olacağı söylenebilir. **H_{4.6} hipotezi kabul edilmiştir.**

Çalışmanın yapılması sonucunda daha önce yönetici ve yönetici asistanlar üzerine çalışılmamış öz liderlik konusunda alanyazına katkıda bulunulduğu düşünülmektedir. Öz liderliğin yöneticilerde geliştirilebilmesi için asistanın aldığı eğitimin önemini ortaya koymuştur. Yönetici asistanlarında öz liderliğin geliştirilebilmesi için neler yapılması gerektiği ayrı bir nitel araştırma konusu olarak önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Çırpan, H. (1997). Kendi Kendine Liderlik. *Yönetim Dergisi*, Sayı 26, Yıl 8, 57-63.
- Doğan, S. V. F. Ş., & Şahin, F. (2008). Bireysel Performansı ve Verimliliği Artırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 77-95.
- Göksoy, S., Engin, E. M. E. N., & YENİPİNAR, Ş. (2014). Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 103-116.
- Kayral, İ. H. (2016). Dağıtımçı Liderlik, Karmaşık Sistemlerde Liderlik ve Öz Liderlik Teorileri Kapsamında Makrodan Mikroya Liderlik. *İşletme Ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), s12-22.
- Kayral, İ. H.. (2015). Öz Liderlik Becerilerinin, Sağlık Çalışanlarının İş Tatminleri ve İş Performanslarına Etkisi *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2015; 18(2): 143-159
- Manz, Charles C. (1986). "Self-Leadership: Toward An Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations". *Academy of Management Review* 11(3): 585-600.
- Marques-Quinteiro, P., Curral, L. A., & Passos, A. M. (2012). Adapting the revised self-leadership questionnaire to the Portuguese context. *Social Indicators Research*, 108(3), 553-564.
- Neck, C. P., Smith, W. J., & Godwin, J. L. (1997). Thought self-leadership: A self-regulatory approach to diversity management. *Journal of Managerial Psychology*, 12(3), 190-203.
- Tabak, A., Sigri, Ü., & Türköz, T. (2013). Öz Liderlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması. *Bilgi*, 67, 213-246.
- Tabak, A., Türköz, T., & Basim, H. N. (2011). Çalışanların öz liderlik algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi: Savunma Sanayinde bir araştırma. *METU Studies in Development*, 38(1), 21-50.
- Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 175-191.
- Pihl-Thingvad, S. (2014). Is self-leadership the new silver bullet of leadership? An empirical test of the relationship between self-leadership and organizational commitment. *Management revue*, 25(2), 103-124.
- VanSandt, C. V., & Neck, C. P. (2003). Bridging ethics and self leadership: Overcoming ethical discrepancies between employee and organizational standards. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 363-387.

İNOVATÖR OLARAK YÖNETİCİ ASİSTANLARININ/SEKRETERLERİNİN YENİ ROLÜ

Murat Yusuf UÇAN¹

ÖZET

Yönetici Asistanları organizasyonlar açısından paha biçilemez değerlerdir. Bu anlamda yönetici asistanları belirli bir yetkinliğin yanı sıra, yöneticiler açısından en güvenilirlerdir. Yönetici asistanının rolü, küresel ekonomi ve iş stratejilerindeki değişimlere, yönetim ve organizasyondaki yeni inovasyonlara uyum sağlar. Geleneksel yönetim ve yönetici anlayışındaki yetersizlikler çağdaş yönetim ve yönetici yaklaşımlarının doğmasına neden olmuştur. Değişim ve inovasyon², ilişkiler ağı, gündem belirleme ve yönlendirme, stratejik kaynak ve stratejik amaçların belirlenmesi süreci ve yönetimi, karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerisinde iletişim ve işbirliği yönetimine uygun rolleri gösterdiği görülmektedir. Yönetici asistanları, yönetim, organizasyon ve yöneticilerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde bu yeteneklerini geliştirmek için eğitim ve öğretim ajandalarında bu yeteneklere yer vermek zorundadır.

Bu çalışmada inovatör yönetici rolü ile ilişkili yönetici asistanlarından beklenen yeni rolünün gelişimi ve evrimi anlatılmaya çalışılmıştır. Olumlu değişimleri yerine getiren yönetici asistanları "inovatör yönetici asistanı" olarak adlandırılmıştır. Bu inovatif fikirler üretme süreci ve düşünme yeteneği modeli (Dyer, Gregersen, & M.Christensen, 2011) inovatör yönetici asistanının sürecinin rolüne uyarlanmıştır. Bu çalışma bir farkındalık yaratma ve ileriki çalışmalara temel oluşturma açısından değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İnovatör, İnovasyon, Yönetici Asistanı, Sekreterlik

THE NEW ROLE OF EXECUTIVE ASISTANTS/SECRETARIES AS INNOVATOR

ABSTRACT

Competent executive assistants are invaluable assets to their organizations. Aside from a specific competency, assistants are often the most trusted confidant to the executive they serve. The role of the executive assistant adjusts with every new innovation in management and organization, shift in business strategy, or change in the global economy. It causes inadequate and contemporary management and managerial approaches to traditional management and managerial understanding.

The revised job description of the executive assistant now includes role-related change, innovation, network, agenda, process of strategic resource and strategic objectives and strategic management, and communication and cooperation management in interdependence relation. Executive assistant must give place to the education and training agenda to develop these skills in achieving the aims of the organization and the manager and management.

In this study, the development and evolution of the new role expected from the executive assistants related to the manager role of the innovator were tried to be explained. Executive assistants who fulfill these positive changes are called "innovator executive assistant". This model process of generating innovative ideas are adapted the role of the innovator executive assistant. The study should be evaluated in terms of creating an awareness and forming a basis for future work.

¹ Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, muratyucan@gmail.com; muratucan@sdu.edu.tr

² Yenilik, yenilikçilik olarak Türkçe karşılığı olarak kullanılan inovasyon kavramı, son zamanlarda bu karşılığın yeterli olmadığı konusunda tartışmalar yer almakta ve çalışmalarda inovasyon kavramı kullanılmaktadır. Özellikle değer yaratan yenilik üzerinde bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Literatürde mutabakat sağlanmadığı için, bu çalışmada yenilik, yenilikçilik, değer yaratan yenilik ve inovasyon kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır.

Giriş

Yetkili yönetici asistanları yönetim, organizasyon ve yönetici ilişkileri açısından yönetim ekibinin vazgeçilmez üyeleridir. Organizasyonlar açısından paha biçilemez değerlerdir. Bu anlamda yönetici asistanları belirli bir yetkinliğin yanı sıra, yöneticiler açısından en güvenilirdir. Yöneticinin amaçlarını gerçekleştirmek ve yöneticinin ajandasını geliştirmek yeteneğine sahiptirler (Duncan, s. 2017).

Geleneksel yönetim ve yönetici anlayışındaki yetersizlikler çağdaş yönetim ve yönetici yaklaşımlarının doğmasına neden olmuştur (Tutar, 2007). Özellikle katılımlı yönetim anlamına gelen yönetişime geçme önemli bir gelişmedir (Tutar ve Altınöz, 2005).

Değişim ve inovasyon, ilişkiler ağı, gündem belirleme ve yönlendirme, stratejik kaynak ve stratejik amaçların belirlenmesi süreci ve yönetimi, karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerisinde iletişim ve işbirliği yönetimine uygun rolleri gösterdiği görülmektedir.

Yönetici asistanları, yönetim, organizasyon ve yöneticilerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde bu yeteneklerini geliştirmek için, eğitim ve öğretim ajandalarında yer vermek zorundadır.

Bu çalışmada yönetim yaklaşımlarına küresel düzeyde inovasyon ve inovatör çalışmaları ile ilişkili inovatör yönetici rolünün artması sonucu yönetici asistanlarından beklenen rollerin gelişimi ve evrimi anlatılmaya çalışılmıştır.

Olumlu değişimleri yerine getiren yönetici asistanları “**inovatör yönetici asistanı**” olarak adlandırılmıştır. “Bu inovatif fikirler üretme süreci ve düşünme yeteneği modeli (Dyer, Gregersen, & M.Christensen, 2011) inovatör yönetici asistanının sürecinin rolüne uyarlanmıştır.

Yönetim, yönetici ve kişisel üçlü ajandasındaki ilişkilerindeki yönetişim ağının etkin ve etkili olmasında bir yöntem olarak önerilmiştir.

Yönetici Asistanın Yeni Rolü

Yetkili yönetici asistanları yönetim, organizasyon ve yönetici ilişkileri açısından yönetim ekibinin vazgeçilmez üyeleridir. Organizasyonlar açısından paha biçilemez değerlerdir. Bu anlamda yönetici asistanları belirli bir yetkinliğin yanı sıra, yöneticiler açısından en güvenilirdir. Yöneticinin amaçlarını gerçekleştirmek ve yöneticinin ajandasını geliştirmek yeteneğine sahiptirler (Duncan, s. 2017).

Yönetici asistanlarının küresel ekonomilerdeki değişim rolü yöneticilerin değişim rolüyle ilişkili artmaktadır (Uçan, 2014).

Geleneksel rollerin yeniden gözden geçirilmesi ve güncellenmesi devam etmektedir. Yöneticilerin iş tanımına paralel olarak, yönetici asistanlarının da iş tanımı değişmektedir (Duncan, s. 2017).

Sue France tarafından yazılmış “The Definitive Executive Assistant & Managerial Handbook” adlı çalışmanın içerisindeki bölümler yönetici ve yönetici asistanların iş tanımındaki değişimleri göstermektedir. Liderlik, kendini ve takımını motive edilmesi, duygusal zekâ, takımı etkili yönetme, başarı yönetimi, koçluk, farklı kişilik ve davranış stillerinde iletişim, proje yönetimi, etkili müzakere ve değişim yönetimi (France, 2012; Uçan 2014) bunlar arasında yer almaktadır.

Sue France tarafından 2015 de güncellenen “The Definitive Personal Assistant & Secretarial Handbook” adlı çalışmanın içerisindeki bölümlere bakıldığında da yönetici ve yönetici asistanlarının çalışma ilişkisindeki yeni yetenekler tespit edilmektedir. Nöro bilim, ilişki yönetimi, bütünsel iletişim, güven, öz-benlik, hedef-dizisi, zor insanları ve çatışmayı yönetme, zaman, organizasyon ve stres yönetimi, toplantı organizasyonu, sunum, tanıtma ve duruş, güçlü network, yönetici ile ilişkiler ve dijital araçlar ve sosyal medya (France, 2015) bunlar arasında öne çıkanlardır.

Geleneksel yönetim ve yönetici anlayışındaki yetersizlikler çağdaş yönetim ve yönetici yaklaşımlarının doğmasına neden olmuştur (Tutar, 2007). Özellikle katılımlı yönetim anlamına gelen yönetişime geçme önemli bir gelişmedir (Tutar ve Altınöz, 2005).

Yönetici asistanındaki kimlik değişimi yöneticinin kimlik değişimiyle ilişkili olarak güncellenmektedir. Bu konuda Uçan’ın kimlik değişimindeki yönetici asistanındaki yeni rollerinden bahsedilirse bunlar (Uçan, 2014; Uçan, 2012a; Uçan, 2012b) ;

1. İş ve gündemi belirler ve yönlendirir,
2. Yönetim kaynakları ile yönetim amaçları arasındaki sürecin oluşturulmasını koordine eder,
3. Statünün gücü değişim ve yenilik doğrultusunda yönetim ve organizasyonun geliştirilmesine bağlıdır,
4. İlişki(organizasyonun tümünden oluşan) ağı kurar,
5. İşleri mesleğinin getirmiş olduğu otorite ile astları ve müzakere rolüyle diğer personel aracılığıyla yürütür,
6. Kimliği yüksek ölçüde karşılıklı bağımlılıkla tanımlanır, denilmektedir.

Uçan'ın 2014' deki çalışmasında yer alan bu rollerin etkin ve etkili kullanılmasında müzakerecilik rolü üzerinde durulmuştur. Buna paralel olarak değişim ve yenilik, ilişkiler ağı, gündem belirleme ve yönlendirme, stratejik kaynak ve stratejik amaçların belirlenmesi süreci ve yönetimi, karşılıklı bağımlılık ilişkisi içerisinde iletişim ve işbirliği yönetimine uygun rolleri gösterdiği görülmektedir.

Yönetici asistanının kimlik değişimi kişisel, organizasyon ve yönetici üçlüsünden oluşan ajandasında da değişimlerin yansıması olacaktır. Bu değişim mesleki ve kişisel gelişimine odaklandığı gibi organizasyonların gelişimini de kapsayacaktır. Çünkü yönetici asistanı, kişisel uzmanlık, deneyim ve eylemlerine dayanan bireysel düzeyden öte, organizasyondan ya da onun bir bölümünden resmen sorumlu olan bir yönetici gibi, kurumsal düzey açısından da sorumluluğu bulunmaktadır (Uçan, 2014;Uçan, 2012a; Uçan, 2012b). Duncan Liderlik Enstitüsü Kurucusu ve CEO' sunun "The Role of Executive Assistants as Managers and Leaders" çalışması bu konuyu ele almıştır (Duncan, s. 2017).

Yöneticinin yardımcısı ve ikame edicisi olarak yönetici asistanları mesleğinin gelişiminde, sorumluluğu doğrudan teknik işlevler yürütmekten ziyade, organizasyonun tümünü kapsayan ilişkiler ağını yönetecek bir meslek kimliğine odaklanmalıdır. Değişime uyarlanmak ve hazırlanmak gerekecektir. Çünkü yönetici asistanı bir anlamda yöneticisinin mesleki koçu olarak onu yönlendirecek bir kimlik görünümüne kazanmalıdır (Uçan, 2014;Uçan, 2012a; Uçan, 2012b).

Yönetici asistanının temel rollerini yeni kimliğine göre oluşturularak yeni bir kariyer basamağında yer alacaktır. Bu yeni roller aynı zamanda temel kişisel mesleki gelişimindeki yönetici asistanının eğitim ajandasını da belirlemiştir ve belirlemeye devam edecektir. (Uçan, 2014

Yönetici asistanları organizasyon misyonunun ve amaçlarının başarılmasında güçlü bir iş iç paydaşdır. Farklı birçok rollerin yerine getirilmesi istenmeye başlanmıştır. Bu aynı zamanda karmaşık sorumluluğu da üstlenildiği görülmektedir. 21. Yüzyıl içerisinde küresel dünyada küresel başarıyı yakalamak için geleneksel rollerin yeterli olmadığı bilinmektedir (Duncan, 2017).

İnovatör Yönetici Asistanı Rolüne Evrimselleşme

Bu rollere yeni roller eklenmeye devam etmektedir ki bu roller yönetim ve yönetici fonksiyonlarını kolaylaştırıcı roller (Uçan, 2003) olarak adlandırılabilir.

Kolaylaştırıcı roller, yönetici asistanının geleneksel rolleri ile yeni rollerin uyumlaştırılmasını sağlayan rollerdir. Bu rollerin içerik ve kavramsal anlamda evrimleşmesi ve gelişmesi devam etmektedir.

İnovasyon temelli pozitif değişim beklentileri (Perrine, 2012) bugün organizasyonların birinci özelliği haline gelmiştir. İnovasyon odaklı stratejik düşünme ve yaklaşımların yerine getirilmesinde önemli ve etkin kaynak iç paydaş olarak görülen çalışanlardır. Bu çalışanlar arasında yönetici asistanları hem geleneksel rollerini yerine getirirken, hem de yeni rolleri yerine getirmek zorundadır. Yöneticinin yaşam koçluğu, mentör, gibi yeni rollerin görünümünü barındırmak zorundadırlar ve bunları yerine getirmede inovatör rolünü öğrenmelidirler.

Yöneticiler ve onların kılavuzluğu rolünü yerine getirecek yönetici asistanları, pozitif değişimi anlayabilmesi cevap verebilmesi ve uygulayabilmesi için bazı gerekli yönetsel yeteneklere sahip olduğu gibi, personel yeteneklerine de sahip olması önemlidir. Tüm bu özelliklerini içine alan pozitif değişim rolünü yerine getirmede inovatör yönetici asistanı; analiz, hüküm ve eylem yeteneklerine sahip olmalı ve bunları geliştirme ihtiyacına niyetlenmelidir. Bunun yanında ek olarak sahip olması gereken personel yetenekleri de; karmaşıklığı çözebilme, hassaslık, bir gerçeği veya durumu önceden öğrenebilme veya görebilme yeteneğidir. Bir yöneticinin değişim rolleri, birbiriyle ilişkili ve bütünlük rollerini geleneksel ve yeni roller olarak adlandırıldığında, bunlar (Balogun, Hailey, Johnson ve Scholes., 1999; Patricia K., Chakiris ve Chakiris., 1993; Mohrman Jr. ve Mohrman., 1989; Harvey & Wehmeyer., 1990);

1. Geleneksel Rolü: Kontrol kapsamındaki; planlama, organize etme ve koordinasyon, kontrol ve yönetmedir.

2. Yeni Roller: Kolaylaştırıcı rol kapsamındaki; danışma, iletişim, koordinasyon, iş birliği ve arabuluculuktur.

Yönetici rollerindeki değişim yönetici asistanların rollerinde de değişimlere neden olmaktadır. Bu kapsamda bu rollerin öğrenilmesi ve yerine getirilmesi etkin ve etkili yönetici asistanlığı için gereklidir.

Bir anlamda yönetim ve yöneticilerinin başarısını yerine getirmede yönetici asistanının rollerinin bir arada bulunduğu çantasındaki önemli yetenekler sıralanırsa içinde (Duncan, 2017);

- 1. Liderlik yeteneği:** Eskisini yeniyile değiştirme için yaklaşımlar sunmak,
- 2. Etik değerler:** Etik standartları oluşturabilmek,
- 3. Karmaşıklığı yönetebilme:** Dağılan dikkatleri toparlamak ve kontrol etmek,
- 4. Kaos ortamında düzeni sağlamayı yönetebilme:** Detaylara dikkat etmek,
- 5. Güçlü meslek bilgisi:** Stratejik düşünme ve stratejik yönetim yeteneği ve analitik titizlik
- 6. Kişilerarası kolaylık sağlama:** Kültürel farklılıklara saygı ve yönetebilme,

7. Organizasyonda ve yönetimde önemli konuları *başkalarıyla birlikte katılma, izleme ve yönetme*,
8. Zamanı ve önemli, gizli görevleri yönetme,
9. *Projelerin başarılı bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırmak*,
10. Sonuçlara odaklanmak,
11. Baskılara direnme yeteneği,
12. Organizasyon ve yönetim kararlarını ve süreçlerini destekleme ve teşvik etme,
13. *İşbirliği sağlayan araçları oluşturmak*,
14. Rol model ve *mentörlük* yapabilmek,
15. İş yaşamıyla-özel yaşamı dengelemek,
16. Süreçleri yönetmek için *değer yaratan yenilik (inovasyon)* üzerine odaklanan yeni yollar yaratmak için katalizör görevini yapma yeteneğidir.

Yönetici asistanları, yönetim, organizasyon ve yöneticilerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde bu yeteneklerini geliştirmek için eğitim ve öğretim ajandalarına yer vermek zorundadır.

Olumlu bu değişimleri yerine getiren yönetici asistanları “**inovatör yönetici asistanı**” olarak veya “**değer yaratan yenilikçi yönetici asistanı**” olarak adlandırılabilir.

Başka bir anlamda “**katma değerli meslektaş** (value-added colleague)” olarak da adlandırılmaktadır (Duncan, 2017).

Yönetici asistanının mesleğindeki bu evrimsel değişim süreci içsel ve dışsal koşullarla birlikte devam edecektir. Yönetici asistanlığının eğitiminde ve öğretiminde bu yeni rollerin kazandırılması gerekecektir. İş hayatındaki beklentilere ve değişimlere uyumlaştırılması gerekmektedir.

Inovatör Yönetici Asistanı Rolü Sürecine Geçiş: Ne İsteniyor?

Yeni yönetim yaklaşımları yöneticilere ve liderlere yeni roller yüklemektedir. Geleneksel rollerle birlikte yeni rollerin bütünleştirilmesi ve uyarlanması gereken yeni bir dünyada başarılı olunması gerekmektedir. Planlama, koordinasyon, proje yönetimi, zaman yönetimi, önceliklerin belirlenmesi, çok-kültürlü ilişkilerin yönetimi, finansal istihbarat, stratejik karar verme yeteneği ve proaktif beceriler bunlar arasındadır. (Duncan, 2017).

Bu yeni görevler ve rollere; inovasyon, müzakere, arabulucuk ve değişim yönetim rolleri eklenmiştir. 21. Asrın beklentileri yeni rollerin belirlenmesinde eskisinden daha hızlı olarak gelişmektedir. Yönetimlerin ve yöneticilerin bu rollerini yerine getirmede yönetici asistanlarından destek rolü beklenmektedir. Bir anlamda arabuluculuk, rol model ve mentörlük gibi yeni roller beklenmektedir. Bu rollerin inovatif olması da başarılı olmada aranan mental değişikliğin arandığı ve istenildiği görülmektedir. Çünkü bu görevler ve roller mekanik ve durağan bir görev ve rol değil, insan ilişkilerine odaklanan bir dizi görev ve rollerdir(Duncan, 2017).

Yöneticiler açısından kapsamlı ve karmaşık bu yönetim ilişki sürecinde onu destekleyecek ve yönlendirebilecek, kolaylaştırıcı bir rol olan inovatif rolü müzakere ve değişim rolleriyle birlikte yürütülmesi istenmektedir.

Yönetici asistanının bu rolü diğer rollerin yönünü ve kapsayıcılığı açısından diğer çalışanlarla birlikte önemli hale gelmektedir. Yöneticisinin başarılı olmasında ve modern yönetimin etkin ve verimli çalışmasında kendisinden beklenen bu rolün önemi değerli zamanının yaratılması sürecinin yönetimidir. Değerli zaman kimin ne yapacağını, nasıl yapacağını, nelerin ertelenebileceği konusundaki yöneticisine yol gösteren ve destekleyen kaynakların etkin ve etkili sunulmasıdır.

Yönetici asistanları yönetim ve yöneticiler için organizasyonun misyonunu ve amaçlarını gerçekleştirmede güçlü bir iç paydaştır.

İnovatör yönetici asistanı rolü, karmaşık ve kapsamlı bir ilişkiler sürecinin yönetiminde “değer (Wijnberg, 2004)” yaratmaktır. Hem uzun vadeli güçlü ilişkiler oluşturmak; hem de yüksek değer sağlamaktır. Bu konuda yazan kişiler bu rolleri değişik adlar altında kavramsallaştırabilir. Bu çalışmada bu yeni rollerin yeni yaklaşımların beklentileri göz önüne alarak inovatör yönetici asistanı rolü olarak adlandırılmıştır.

CEO'ların yerine CIO(Chief Innovation Officer)'lar almaya başlaması, tüm organizasyon yönetimi ve yöneticiler açısından değişimin göstergesidir. Yönetim stratejilerinde inovasyon odaklı çalışmaların öncelikli hale gelmesi, organizasyon yapılarının da bu değişime uyarlanması gerekir. Bunun için çalışanların ve bu çalışanlardan oluşan ilişkilerin sürecini inovasyon odaklı sisteme uyarlanması gerekir (“CIO”lar, 2011).

Yöneticiler kendini inovatör olarak görmesi yönetici asistanların da bu süreçte en önemli inovatör yol arkadaşı olmak zorundadır.

İnovatör yöneticilerde bulunulması gereken bazı yetenekler ve bu sürecin yönetilmesinde bazı yöntemler bulunulması gerekir. Bu yetenekler ve yöntemler inovatör rolün ilkelerini oluşturmaktadır.

İnovasyon, küresel ekonominin ve organizasyonların stratejik önceliklerinin yaşam kaynağıdır. Liderlik ve yöneticilik yetkinliği arasında yer almaya başlamıştır. Organizasyonların kapasite ve yetkinliğin artırılması faktörlerinden en önemlisi yönetim ve yöneticilerin ve çalışanların bu yetkinliklere sahip olmasına bağlıdır. İnnovatörün DNA'sında yer almalıdır. Steve Jobs(Apple), Richard Branson(Virgin) ve Howard Schultz(Starbuks) gibi üst düzey yöneticiler kendilerini şirketlerin inovatör şefi olarak görmektedirler (Dyer, Gregersen ve M.Christensen, 2011).

Öncelikli kazanılması gereken beş davranış yetenekleri sıralanırsa (Dyer, Gregersen ve M.Christensen, 2011):

- 1) Düşünceleri ilişkilendirmek,
- 2) Sorgulamak,
- 3) Gözlemlemek,
- 4) Ağ oluşturmak,
- 5) Denemektir.

Tüm bu yeteneklerin kazanılmasında gerekli olan zihinsel değişim "Farklı Düşünme" dir (Dyer, Gregersen ve M.Christensen, 2011). Başka bir adlandırma olarak "Tasarımcı Düşünme" dir ("CIO"lar, 2011). Bu düşünmenin temeli, yaratıcılık yeteneğidir (Wijnberg, 2004). İnovasyon çalışmaları sürecinin ilk ayağıdır. Dolayısıyla inovatörler farklı düşünebilmeleri için yaratıcı düşünme yeteneğine sahip olmaları gerekir. Alışılmış sıradan iş yapma düşüncelerinden farklı olarak yeni yollar bulmaları gerekecektir (Perrine, 2012).

İnovasyon için inovatörler var olan geleneksel iş yapma statüsünü değiştirmek ve bunun için risk alma cesaretine bağlıdır. Bunun için sorgulama, gözlemeleme, ilişkiler ağı (sosyal ve ekonomik iç ve dış paydaş network) ve deneme davranış yeteneklerini sergiler. Bu faktörlerden elde ettiği düşünceleri(farklı disiplinlerden ve farklı paydaşlardan) ilişkilendirerek inovatif iş fikrine dönüştürür. Bu inovatif fikirler üretme sürecinin bu modeli ve düşünme yeteneğini (Dyer, Gregersen ve M.Christensen, 2011) inovatör yönetici asistanının rolüne uyarlanabilir. Yönetim, yönetici ve kişisel üçlü ajandasındaki ilişkilerindeki yönetim ağına etkin ve etkili olmasında bir yöntem olarak sunulabilir.

SONUÇ

Yeni yönetim yaklaşımları yöneticilere ve liderlere yeni roller yüklemektedir. Geleneksel rollerle birlikte yeni rollerin bütünleştirilmesi ve uyarlanması gereken yeni bir dünyada başarılı olunması gerekmektedir. Yönetici asistanları yönetim ve yöneticiler için organizasyonun misyonunu ve amaçlarını gerçekleştirmede güçlü bir iç paydaştır.

İnovatör yönetici asistanı rolü, karmaşık ve kapsamlı bir ilişkiler sürecinin yönetiminde değer yaratmaktır. Hem uzun vadeli güçlü ilişkiler oluşturmak; hem de yüksek değer sağlamaktır. Bu konuda yazan kişiler bu rolleri değişik adlar altında kavramsallaştırabilir. Bu çalışmada bu yeni rollerin yeni yaklaşımların beklentileri göz önüne alarak inovatör yönetici asistanı rolü olarak adlandırılmış ve sürecin bir teorik modelinin aşamaları ve çalışma yöntemi Dyer, Gregersen, & M.Christensen (2011)'in çalışmasından aktarılan inovatif fikirleri üretme sürecinin modelinden yararlanılarak bir öneri sunulmuştur. Çalışmanın bir farkındalık yaratması ve ileriki çalışmalara temel oluşturması açısından değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- "CIO"lar, C. A. (2011, 03 22). Verybeji. 02 15, 2017 tarihinde <http://emrebeji.wordpress.com/2011/03/22/ceoların-alternatifi-ciolar/> adresinden alındı
- Balogun, J., Hailey, V. H., Johnson, G., & Scholes., K. (1999). Exploring Strategic Change. Edinburg Gate in England : Prentice Hall.
- Duncan, M. J. (tarih yok). The Role of Executive Assistants as Managers and Leaders. Şubat 08, 2017 tarihinde Duncan Group Inc.: <http://www.duncangroupinc.com/EACommentary.pdf> adresinden alındı
- Dyer, J., Gregersen, H., & M.Christensen, C. (2011). The Innovator's DNA. Boston,Massachusetts, USA: Harvard Business Review Press.
- France, S. (2012). The Definitive Executive Assistant & Managerial Handbook. London,, UK: Kogan Page Yayınları.
- France, S. (2015). The Definitive Personal Asistant & Secretarial Handbook. (3). London, UK: Kogan Page Yayınları.
- Harvey, T. R., & Wehmeyer., L. B. (1990). Checklist for Change: A Pragmatic Approach to Creating and Controlling Change. Massachusetts: Allyn and Bacon A Division of Simon and Schuster, Inc. .
- Mohrman Jr., A. M., & Mohrman., S. A. (1989). "Changing the Organization Through Time: A New Paradigm,". Large-Scale Organizational Change, 272-291.
- Patricia K., F., Chakiris, B., & Chakiris., K. N. (1993). Change Management: A Model for Effective Organizational Performance. Quality Resources New York: A Division of the Kraus Organization Limited.

- Perrine, J. (2012, January 26). The Latest Innovation is You: Innovation isn't just for technology – it's the key to your career future. 02 08, 2017 tarihinde <http://executivesecretary.com/the-latest-innovation-is-you/> adresinden alındı
- Tutar, H. (2007). Bilgi Çağı Örgütleri için Yönetici Sekreterliği(Yönetici Asistanlığı) (1. Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2005). Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri (Geliştirilmiş 4.Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uçan, M. Y. (2003). Değişim Yönetimi ve Bir Kamusal Model Denemesi. Isparta.
- UÇAN, M. Y. (2012a). Değişen Dünyada Yönetici Asistanının Etkinliğinde ve Etkililiğinde Müzakere Yeteneğinin Rolü. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Kongresi (s. 83-95). Isparta: Süleyman Demirel Matbaası.
- UÇAN, M. Y. (2012b). Yönetici Asistanı Mesleğinin Eğitim ve Öğretiminde Bir Uygulama Denemesi: Harmanlama Eğitimi Yaklaşımı. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Kongresi (s. 39-53). Isparta: Süleyman Demirel Matbaası.
- UÇAN, M. Y. (2014, Ağustos). Müzakereci Olarak Yönetici Asistanı: Yeni Bir Kariyer mi? Electronic Journal of Vocational Colleges, 379-395.
- Wijnberg, N. M. (2004, October 1). Innovation and Organization: Value and Competition in Selection Systems. 1(1), 1413–1433. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0170840604046350>

MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN ÜNİVERSİTE EĞİTİMLERİNDEN MEMNUNİYET DÜZEYLERİ: MCBÜ AHMETLİ MYO ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Tuncer ÖZDİL¹, İlham YILMAZ,²

ÖZET

Günümüzde bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle her alanda artan rekabet devlet üniversitelerinde de; öğrencilerin adeta bir iç müşteri gibi algılanarak istek ve önerilerinin dikkate alınmasını, öğrencilerin okullarıyla barışık, kendi içinde huzurlu ve özgüveni tam bireyler olarak yetiştirilmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu durumda öğrenci memnuniyetinin araştırılması çok daha önemli hale gelmektedir. Bu çalışmada meslek yüksekokulu öğrencilerinin üniversitelerinden ve bölümlerinden memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören Büro Yönetimi ve Yönetici asistanlığı öğrencilerine anket uygulanmış ve elde edilen verilerin istatistiksel olarak incelenmesinde, betimleyici istatistiklerin yanısıra demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar “tek yönlü varyans analiziyle” ve “tek örneklem t” testiyle araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, II. Öğretim öğrencilerinin örgün öğrencilere göre, açık lise öğrencilerinin de meslek lisesi ve düz lise öğrencilerine göre memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmış, öğrencilerin bölümlerini sevdikleri fakat üniversitelerinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler; memnuniyet düzeyi, hizmet kalitesi, fiziksel-sosyal koşullar

VOCATIONAL SCHOOL OF HIGHER EDUCATION STUDENTS 'LEVELS OF SATISFACTION FROM UNIVERSITY EDUCATION : MEASURING THE SATISFACTION LEVEL OF CELAL BAYAR UNIVERSITY AHMETLİ VOCATIONAL SCHOOL OF HIGHER EDUCATION STUDENT'S

ABSTRACT

Today, advances in Information Technology and the effect of globalization, competition has increased in every field. Universities also should give importance to their students and they have to see them internal customer and they have to pay attention to their satisfaction . In this case, the of researching of student satisfaction is becoming more important. The purpose of this study is to measure the satisfaction level of the students who enroll in the office management department of Celal Bayar University (CBU). For this reason, the students were asked to fill out a questionnaire and an analysis was carried out after that. in the statistical analysis of the data, descriptive statistics as well as demographic variables, significant differences according to one-way ANOVA with” and “one-sample t test were examined. According to the results of statistical research, they are satisfied with the department but it was concluded that they are not satisfied with their university .

Keywords: satisfaction level, service quality, physical conditions, social conditions

¹Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Manisa., tozdil12@hotmail.com

² Öğr. Grv., Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı, Ahmetli-Manisa., ilhamyilmaz@gmail.com.

GİRİŞ

Üniversitelerin en önemli görevleri arasında, vatandaşlara ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli eğitimi vermek, ülke ekonomisi için gerekli kalifiye iş gücü ve teknolojiyle katma değer yaratarak ekonomiye ve sosyal yaşama katkı sağlama görevi yer almaktadır. Üniversiteler bu işlevlerini yerine getirebilmek için de, öğrencilerine kaliteli eğitim vermek ve onları yarının iş dünyasına hazırlamak zorundadır. Üniversite eğitimi süresince öğrenciler yeteneklerinin, ilgi alanlarının, gelecekte ne yapmak istediklerinin neler olduğunu belirleyerek ona göre gelecekleri konusunda karar verirler. Bu süreçte eğitim kurumlarına, özellikle de üniversitelere büyük sorumluluk düşmektedir. Çünkü; belirli bilgi ve beceri düzeyine ulaşmış iş gücüne sahip olunmak isteniyorsa, kalite ilkönce eğitim kurumlarında ele alınmalı ve tartışılmalıdır. Kaliteli ürün ve hizmet üretmek isteniyorsa bu amaca ulaşmanın tek yolu iyi bir eğitimden geçmektedir. Üniversiteler de bu amaca uygun olarak öğrencilerin “kaliteli eğitim hizmeti” beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Çünkü öğrenim yaşamından, onlara sunulan olanaklardan memnun olan öğrenciler, özgüveni artmış bireyler olarak yoğun rekabetin olduğu yarının iş yaşamına daha da hazırlıklı olacaklardır. İş gücü kalitesinin artırılması, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişiminin sağlanması, üniversite-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi, AR-GE çalışmalarının desteklenmesi üniversitelerin sorumluluklarından sadece birkaçıdır. Küreselleşmenin etkileri ve ekonomik gelişmenin yol açtığı değişiklikler nedeniyle hizmet sektörü ülkemizde de önemi artan bir sektör haline gelmektedir. Sağlık, finansman, eğitim, hukuk gibi alanlarda meydana gelen gelişme ve değişimler, bu alanlardaki hizmet türlerinin ve hizmet işletmelerinin artmasına yol açmaktadır. Özellikle 1990’lı yıllar ülkemizde hizmet sektörünün önemli bir büyüme gösterdiği yıllardır (Öztürk, 2005, s.18).

Bu çalışmada öğrenci memnuniyet düzeyini belirlemek amacıyla Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören Büro Yönetimi ve Yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerine anket uygulanmıştır. Veriler istatistiksel yöntemlerle değerlendirilerek konuyla ilgili taraflara öneriler sunulmuştur.

Kalite ve Hizmet

Birçok kalite tanımı verebilmek mümkünse de, yapılan tanımlamaların ortak özelliği, kaliteyi müşteri yönlü kavram olarak ele almalarıdır (Peker, 1993; Kavrakoğlu, 1996). Algılanan kalite ise ürün ya da hizmetin kalitesi için müşterinin hissettiği memnuniyet derecesidir. Göreceli bir kavramdır ve bunun nedeni insanların değer duygularının birbirinden farklı olmasıdır (Evans ve Lindsay, 1991; Şeker, 2000). Günümüzde kalite yaşamın her alanında yer almaktadır. Özellikle eğitim kurumlarının yurt dışındaki çeşitli üniversitelerle ortaklık gerçekleştirdiği düşünüldüğünde bu kavramın önemi daha da artmaktadır. Eğitim kurumları kaliteli eğitimi sunmada eğitim programlarını günün ihtiyaçlarına göre geliştirme, kurumun yapı ve donanımlarında uygun teknolojiyi kullanma, öğretim elemanlarının niteliklerini artırma vb. gibi birçok konuda stratejik kararlar almaktadırlar (Baykal v.d. 2002).

İşletmecilik alanındaki gelişmeler özellikle hizmet sektörü alanında kendini daha fazla hissettirmektedir. Hizmetin genel özellikleri olan depolanamama, saklanamama, müşteri tatmini ve beklentisini sağlama ve ölçmenin zorluğu, insanın ürünün bir parçası olması, dağıtım kanalının farklı olması, fiyatlama zorluğu gibi tüm özellikleri aynen eğitim hizmeti için de geçerlidir. Günümüzde pazarlamada başarıya ulaşmanın iki önemli boyutu müşterilere kaliteli hizmet sunma ve alınan mal ve hizmetten memnuniyeti en üst düzeye çıkartmadır. (Kotler, 2000).

Hizmet sektörleri arasında eğitim sektörü de çok önem taşımakta ve bu sektörde de müşteri memnuniyeti önemli olmaktadır. Eğitimde kaliteyi artırmanın yolu eğitim hizmetlerinin alıcısı konumundaki öğrencilerin memnuniyetinin sağlanmasından geçmektedir. Ayrıca eğitimde hizmet kalitesi ile memnuniyet arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ispatlanmıştır (Sümen, Çağlayan, 2013). Hizmet kalitesi, müşterilerin sadece hizmetten beklentilerinin karşılanmasıyla yetmemeli, bu beklentiye yukarılara taşınmalıdır. Buna göre, beklenen ve algılanan hizmet kalitesi yaşanılacak tatmin kapsamında önem taşımaktadır. (Sökmen, 2010).

Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Memnuniyet Düzeyleriyle İlgili Bir Araştırma

Çalışmamızda Celal Bayar Üniversitesi’ne bağlı Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencilerinin öğrencisi oldukları okuldan memnuniyet düzeyleri araştırılmaktadır. Araştırmayla ilgili veriler konuyla ilgili hazırlanan anketin öğrencilere uygulanmasıyla elde edilmiştir. Anket sorularının hazırlanmasında konuyla ilgili literatür ve yapılmış benzer araştırmalar incelenmiş, teorik beklentilere uyumlu olarak anket soruları hazırlanmıştır. Bu nedenle anket sorularının araştırmanın temel amacı olan öğrenci memnuniyetini açıklamada yeterli ve geçerli olduğu düşünülmektedir. Bölümde kayıtlı tüm öğrencilere sözkonusu anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel olarak analiz edilmesinde betimleyici istatistiklerin yanısıra demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tek yönlü varyans analiziyle ve “tek örneklem t” testiyle araştırılmıştır.

Ayrıca istatistiksel olarak ankette sorulara verilen cevapların güvenilirliğiyle ilgili olarak, anketin içsel tutarlılığını ölçebilmek için sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda, likert ölçekli değişkenlerin içsel

tutarlılığını tanımlamada yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıyla anketin güvenilirliği araştırılmıştır. Anketteki görüş ve tutum bildiren likert ölçekli 44 soru üzerinden hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,949 çıkmıştır. Genel olarak 0,60 ile 0,80 arasında çıkan katsayılar güvenilir olarak değerlendirilmektedir. Katsayı bu haliyle “mükemmel düzeyde oldukça güvenilir” ölçeğin kullanıldığını ve anketin içsel tutarlılığının sağlandığını ifade etmektedir. Güvenilirlik analizinde genel olarak Cronbach alfa katsayısının hesaplanmasının yanısıra, sorular arasında da korelasyon katsayılarının hesaplanması, düşük korelasyonlu soruların anketin içsel tutarlılığını arttırabilmek için analizden çıkarılması önerilmektedir. Çalışmamızda tüm sorular için hesaplanan korelasyon katsayıları incelendiğinde hepsi genel olarak hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,949’dan küçük veya eşit çıkmıştır. Yani herhangi bir değişkenin analizden çıkartılması, anketin güvenilirliğini arttırmadığından dolayı hiçbir soru ankette çıkarılmamıştır.

Güvenilirlik analizinde anket sonuçlarının toplanabilirlik varsayımının sağlanıp sağlanmadığı Tukey eklenebilirlik testi ve likert ölçekli anket sorularına verilen cevapların homojen gruplar oluşturup oluşturmadığı, yani bireye göre önemliliği iki yönlü varyans analiziyle, soruların katılımcı bireyler tarafından aynı algılanıp algılanmadığı Hotelling’s T² testiyle araştırılmaktadır (Kalaycı, 2006,s.404). Burada da, anket verileri için her üç test hesaplanmış ve 0,018’den küçük önem seviyelerinde ($f_{hesap}=23,27$, $p=0,000$, $f_{hesap}=4,78$, $p=0,0182$, Hotelling’s T²=560,458, $p=.000$) sıfır hipotezler reddedilerek, toplanabilirlik varsayımının sağlandığı, sorulara verilen cevapların birbirine göre farklı olduğu, soruların tüm katılımcılar tarafından aynı algılandığı anlaşılmış, anketin güvenilirliği bir başka yönden de desteklenmiştir.

Katılımcıların Genel Özellikleri

Ankete katılan öğrencilerin genel özellikleri tablo 1.’de gösterilmiştir. Anket toplam 223 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Bölüme kayıtlı tüm öğrenciler anketi doldurmuşlardır. Anketi yanıtlayan öğrencilerin %68,6’sını kız öğrenciler, %31,4’ünü erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin %69,5’ü örgün, kalan %30,5’ü ise II. öğretim öğrencileridir. %78,5 oranında öğrenci bölüme merkezi sınavla gelmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Genel Özellikleri

Değişkenler	Frek.	%Pay	Frek.	% Pay	Frek.	%Pay	Frek.	%Pay	Toplam
Cinsiyet	Kız		Erkek						223(100)
	153	68,6	70	31,4					
Sınıf	Örgün I		Örgün II		II.Öğretim-I		II.Öğretim-II		223(100)
	84	37,7	71	31,8	2	,9	66	29,6	
MYO Geliş Şekli	Sınavlı		Sınavsız						223(100)
	175	78,5	48	21,5					
Yaş	17-19 (dahil)		19-22(dahil)		22-25(dahil)		25 üzeri		223(100)
	29	13,0	162	72,6	28	12,6	4	1,8	
Mezun olunan Lise	Düz Lise		Meslek Lisesi		Açık Lise				223(100)
	123	55,2	85	38,1	15	6,7			
Üniversite Memnuniyeti	Evet		Hayır		Kısmen				223(100)
	52	23,3	70	31,4	101	45,3			
Bölüm memnuniyeti	Evet		Hayır		Kısmen				223(100)
	105	47,4	50	22,4	68	30,5			
Yaşanılan Yer	Köy		İlçe		İl merkezi		Büyükşehir		223(100)
	24	10,8	73	32,7	32	14,3	94	42,2	
Gelir Düzeyi	Alt Gelir		Orta Gelir		Üst Gelir				223(100)
	23	10,3	188	84,3	12	5,4			

Öğrencilerin yaş dağılımları incelendiğinde %72,6 oranında öğrencinin 19-22 yaş arsında olduğu bunu yaklaşık %13’lük oranlarla 19-22 ve 22-25 aralıklarının izlediği görülmektedir. %55,22 oranında öğrenci düz lise mezunu olup, meslek lisesi çıkışlı öğrencilerin oranı %38,1’dir. %42,2 oranında öğrenci büyükşehirlerde yaşamakta, köylerde yaşayan öğrencilerin oranı %10,8’dir (Tablo 1.). Öğrencilerin %84,3’ü kendilerini ve ailelerini orta gelir düzeyinde görmektedirler. Kendi ailelerini üst gelir düzeyinde görenlerin oranı %5,4’tür. Öğrencilere genel olarak üniversite ve bölümlerinden memnun olup olmadıkları sorulmuş ve sözkonusu sorulara cevaplar evet, hayır ve kısmen olacak şekilde kategorik olarak alınmıştır. Ankete katılan öğrencilerin üniversite memnuniyetiyle ilgili soruya %31,4’ü hayır cevabı verirken %45,3’ü kısmen cevabını vermiştir. Bölümden memnuniyet sorusunda ise %47,4 oranında öğrenci bölümden memnun olduğunu belirterek evet cevabını vermiş, %30,5’ü ise kısmen demmiştir (Tablo1.). Buradan ilginç olarak öğrencilerin genel anlamda üniversitelerinden memnun olmadıklarını ama bölümlerini sevdiklerini söyleyebiliriz.

Öğrencilerin Memnuniyet Düzeyleriyle İlgili Görüşleri

Öğrencilere üniversiteleri ve bölümlerinden memnun olup olmadıklarını ve memnuniyet düzeylerinin ne olduğunu anlayabilmek için 4 ana grupta toplam 44 soru sorulmuştur. Soruların ilk 11 tanesi A grubunda (1-11arası) Akademik Ortam ve Öğrenmeyi Destekleyici Olanaklar kapsamında, 11 tanesi B grubunda (12-22 arası) Öğrencilere Sağlanan Hizmetler kapsamında, 11 tanesi C grubunda (23-33 arası) Eğitim Programları ve Öğretim kapsamında, 5 tanesi D grubu (34-38 arası) Ölçme ve Değerlendirme kapsamında kalan 5 tanesi ise E grubu (39-44 arası) Akademik Danışmanlık ve Rehberlik kapsamında değerlendirilebilecek sorulardan oluşmaktadır(Bkz. Ek-1). Söz konusu sorulara cevaplar 1: Hiç katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum olacak şekilde iki uç görüş arasında 1 ve 5 arasında verilen puanlarla alınmıştır. Burada kullanılan beşli likert ölçeğindeki orta nokta yani 3 puan iki farklı görüş arasında sınır değer yani “kararsız” olarak düşünülmüştür. Böylelikle sorulara verilen cevapların puan ortalamalarının 3 puan’a göre anlamlı farklılığı tek örneklem t testiyle de araştırılarak 3 puanın altında ve üzerinde kalan ortalamaların daha doğru ve istatistiksel açıdan güvenilir yorumlarına ulaşılmıştır. Ayrıca görüş ve tutum belirten tüm sorularda “fikrim yok” seçeneği de kullanılmış. Bu seçenek işaretlenmesi durumunda değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu nedenle tüm analizlerde gözlem sayıları birbirinden farklı olabilmektedir. Söz konusu sorulara verilen cevapların ortalamaları ve t testi önem seviyesi olasılıkları tablo 2.’de verilmektedir. 0,048’den küçük önem seviyelerinde anlamlı farklılık elde edilen ifadeler tablo da koyu olarak gösterilmiştir.

Tablo 2: Ankette Belirtilen Görüşlerin Puan Ortalamaları ve “Kararsız=3” Puana Göre Test Sonuçları

İfadeler	n	Ortalama	Standart Sapma	Önem Sev.
A- AKADEMİK ORTAM VE ÖĞRENMEYİ DESTEKLEYİCİ OLANAKLAR				
Yönetim öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır	187	3,0428	1,09165	,593
Öğrencilerin kararlara katılımına olanak sağlanmaktadır	192	2,9010	1,06619	,200
İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları olumludur	205	3,4293	1,06233	,000
Öğrencilere sunulan bilgisayar olanakları yeterlidir	212	2,3491	1,26223	,000
İlgi ve yeteneklerime uygun kulüp etkinlikleri bulunmaktadır	210	2,1095	1,24601	,000
Kültür ve Sanat etkinlikleri yeterlidir	209	2,1770	1,22170	,000
Sportif etkinlikler yeterlidir	204	2,1127	1,21243	,000
Sağlık hizmetleri yeterlidir	198	2,1768	1,18966	,000
Kararlarda öğrencilerin yararı önde tutulmaktadır	193	2,8083	1,18125	,025
Öğrencilere haklarını kullanma fırsatları sunulmaktadır	192	2,9271	1,24274	,417
Öğrencilerle ilgili bilgiler doğru ve zamanında işlenmektedir	204	3,0686	1,22984	,426
B- ÖĞRENCİLERE SAĞLANAN HİZMETLER				
Yemekler kalitelidir ve fiyatları uygundur.	153	3,2092	1,25475	,041
Yemekhanenin fiziki koşulları(temizlik, aydınlatma v.b.) uygundur	152	2,9276	1,27691	,486
Okuldaki tuvalet ve lavabolar yeterli sayıda ve temizdir.	215	2,3674	1,30773	,000
Fotokopi hizmetleri yeterlidir	213	3,2207	1,20656	,008
Derslikler temizdir	213	2,9531	1,28035	,593
Dersliklerin ısınması ve aydınlatması yeterlidir	215	2,7163	1,35635	,002
Derslikler öğrenci kapasitesine uygundur	209	3,0670	1,28800	,453
Kütüphane yeterlidir.	172	2,5581	1,13534	,000
İnternette her zaman faydalanabiliyoruz.	208	2,3798	1,23358	,000
Kantinde istediğimiz ürünleri bulabiliyoruz.	214	2,9299	1,31433	,436
Kantinin fiziksel ortamı uygundur	210	2,9619	1,24834	,659
C- EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM				
Dersler bizi çalışma hayatına hazırlamaktadır	215	3,0698	1,18785	,390
Derslerde öğretim teknolojileri etkili olarak kullanılmaktadır	219	3,3699	1,17513	,000
Programda yer alan dersler teorik açıdan yeterlidir	213	2,9859	1,12216	,855
Programda yer alan dersler uygulama açısından yeterlidir	214	2,8037	1,17836	,016

Derslerin amaçlarını içeren bir ders planı dönem başında öğrencilere verilir.	212	2,8868	1,23780	,184
Dersler önceden belirlenen plana uygun olarak işlenmektedir	210	3,2143	1,10535	,005
Dersle ilgili ana ve yardımcı kaynaklar dönem başında önerilmektedir	212	3,2170	1,11010	,005
Derslere öğrencilerin aktif katılımını sağlayan yöntem ve teknikler kullanılmaktadır	211	2,9668	1,20864	,691
Öğrenci- öğretim elemanı arasındaki iletişim etkili olarak sağlanır.	210	3,2000	1,17306	,014
Öğretim elemanları ders saatlerini etkili olarak kullanmaktadır	216	3,1944	1,19657	,018
Üniversitede verilen yabancı dil eğitimi yeterlidir	209	2,6938	1,29050	,001
D- ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME				
Derslerde verilen ödevler öğrenmemize katkıda bulunmaktadır	215	2,9442	1,24430	,511
Ölçme ve değerlendirmede öğretim elemanları objektif davranır	208	3,1490	1,18031	,070
Dönem başında öğrencilere ölçme ve değerlendirme kriterleri açıklanır	209	2,9713	1,21653	,733
Sınavdan sonra, sınav sonucu ile ilgili öğrencilere geri bildirim verilir	214	3,2897	1,22960	,001
Değerlendirme yalnız sınavlarla değil başka çalışmalarla da yapılır.	214	3,1589	1,26082	,067
E- AKADEMİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK				
Her öğrenciye bir danışman atanmaktadır	202	2,8119	1,34359	,048
Danışmanım bana gerekli zamanı ayırır	209	2,5598	1,28509	,000
Belirlenen danışmanlık saatlerinde danışmanımla görüşürüm	204	2,6324	1,29308	,000
Danışmanım akademik gelişimimi izler	206	2,4709	1,24807	,000
Bölümde iş olanakları ile ilgili öğrenciler bilgilendirilir	207	2,6957	1,31427	,001
İş dünyasını tanıma için Üniversite, öğrencilere çeşitli olanaklar sağlar	209	2,7990	1,34372	,032
Genel Ortalama	(125,4784/44=2,8518)			

Ankette görüş ve tutum belirten 44 sorudan 16 tanesinde anlamlı farklılık elde edilememiştir. Öğrenciler bu ifadelerde kararsız kalmışlardır. Bu ifadelerden dört tanesi A grubundaki akademik ortam ve öğrenmeyi destekleyici faaliyetler kapsamında olan genelde öğrenci idare iletişimine yönelik katılımı ve objektiviteyi tanımlayan ifadelerdir. 5 tanesi B grubunda öğrenciye sağlanan hizmetler kapsamında yer almaktadır. Bunlar da genel olarak fiziksel ortam, temizlik, kantin hizmetleriyle ilgili maddelerdir. 4 tane ifade C grubunda eğitim programları ve öğretim ile ilgili maddelerdir. Genel olarak söz konusu maddeler ders içeriklerinin güncelliği, modern araç yöntemlerin kullanımı, derslere katılımın sağlanması şeklinde özetlenebilir. Son üç tanesi ise D grubunda ölçme değerlendirmeyle ilgili maddeler olup bu maddeler, şeffaflık ve ölçme değerlendirmede objektiviteyi tanımlayan maddeler olarak düşünülebilir. Burada açıklanan tüm konularda öğrenciler kararsız kalmışlar olumlu ya da olumsuz görüş belirtmemişlerdir (Tablo 2.).

Anlamlı farklılık elde edilen diğer tüm maddeler genel olarak incelendiğinde; A grubu akademik ortam ve öğrenmeyi destekleyici faaliyetler kapsamında; öğrenciler idari personelin tutum ve davranışları dışındaki tüm faaliyetlerden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Yani genel olarak bilgisayar imkanları, sosyal kültürel ve sportif faaliyetlerden ve öğrenci yararını dikkate alan uygulama ve kararlarla ilgili uygulamaların yetersiz olduğunu, memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. B grubu öğrencilere sağlanan hizmetler kapsamındaki sorulardan fotokopi hizmetleri ve yemeklerin kalitesi ve fiyatı maddeleri dışındaki tüm maddelerde öğrenciler memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Yani fiziksel koşullar, temizlik, ısıtma aydınlatma, kapalı mekanların kapasiteleri öğrencileri memnun etmekten uzaktır. C grubu eğitim öğretim programlarıyla ilgili ifadelerde ise, derslerin işlenme şekline, içeriğinden, öğretim üyesi öğrenci iletişiminden genel olarak memnun olduklarını belirtmekte, ancak derslerin uygulama yönünden ve hayata hazırlama açısından yetersiz kaldığını belirterek memnun olmadıklarını belirterek yabancı dil eğitiminin yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

Ölçme ve değerlendirmeyle ilgili ifadelerde sadece iki madde de ders başarısının sadece sınavlarla ölçülmemesi ve sınav sonrasında şeffaf olarak geri bildirim konularından memnun olduklarını belirtmişlerdir. E grubu akademik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden ise kesinlikle memnun olmadıklarını belirtmişlerdir (Tablo 2).

Daha genel bir sonuca ulaşabilmek için tablodaki tüm ifadelerle verilen puanların genel ortalamasını aldığımızda ulaştığımız değer 2,8518 olmaktadır. Buradan genel olarak öğrencilerin okullarından memnun olmadıklarını söyleyebiliriz. Ayrıca %31,4 oranındaki öğrencinin üniversiteden memnun olmayışı %45,3 oranındaki öğrencinin ise üniversiteden kısmen memnun olduğunu belirtmesinin burada ulaşılan sonucu bir başka yönden desteklediğini söyleyebiliriz (Tablo 2).

Demografik Değişkenlerin Belirtilen Görüşler Üzerindeki Etkisi

Ankette kullanılan demografik değişkenlerin belirtilen görüşler üzerindeki etkileri tek yönlü varyans analiziyle araştırılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre cinsiyet, mezun olunan okul türü ve öğrenim türü değişkenlerinin belirtilen görüşler üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Kalitatif değişkenler arasında yeralan gelir, yaşanan yer ve yaş değişkenlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilememiştir. Dolayısıyla bu değişkenlerin belirtilen görüş üzerinde istatistiksel olarak bir etkiye sahip olmadığını söyleyebiliriz.

Cinsiyetin Belirtilen Görüş Üzerindeki Etkisi

Ankette görüş ve tutum belirten sorulara verilen cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analiziyle araştırılmış, 0,097'den küçük önem seviyelerinde anlamlı farklılık elde edilen ifadeler ve bunlara ilişkin ortalamalar tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyetin Belirtilen Görüşler Üzerindeki Etkisi

İfadeler	Ortalamalar		Önem Seviyesi
	Kız	Erkek	
Yönetim öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır	3,1679	2,7500	,016
Öğrencilerin kararlara katılımına olanak sağlanmaktadır	3,0376	2,5932	,007
İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları olumludur	3,5105	3,2419	,097
İlgi ve yeteneklerime uygun kulüp etkinlikleri bulunmaktadır	2,2162	1,8548	,055
Kültür ve Sanat etkinlikleri yeterlidir	2,2721	1,9516	,083
Sağlık hizmetleri yeterlidir	2,2920	1,9180	,041
Öğrencilere haklarını kullanma fırsatları sunulmaktadır	3,0373	2,6724	,062
Okuldaki tuvalet ve lavabolar yeterli sayıdadır ve temizdir.	2,2185	2,7188	,010
Derslikler temizdir	2,7987	3,3125	,007
Kantinin fiziksel ortamı uygundur	2,8621	3,1846	,083
Bölümde iş olanakları ile ilgili öğrenciler bilgilendirilir	2,8582	2,3485	,009

Tablo 3'ten de anlaşılacağı gibi görüş ve tutum bildiren 44 sorudan 11 tanesinde anlamlı farklılık elde edilebilmiştir. Bu ifadelerden beş tanesinde ortalamalardan biri 3'ten küçük diğeri 3'ten büyük çıkmıştır. Bu ifadeler kısaca; yönetimin öğrenci sorunlarına duyarlılığı, kararlara katılımın sağlanması, öğrencilere haklarını kullanma fırsatının sunulması, kantin, dersliklerin hijyen ve temizliği maddeleridir. Hijyen ve temizlik konusunda kızların ortalaması erkeklerin ortalamasından ve 3'ten küçüktür. Diğer maddelerde ise tam tersi olarak erkeklerin ortalaması kızlarınkinden ve 3'ten küçük çıkmıştır. Kızlar hijyen ve temizlik konusunda memnun değilken erkekler memnun olduklarını belirtmişlerdir. Diğer maddelerde ise yönetim, öğrenciyle iletişim, sosyal kültürel faaliyetler, sağlık hizmetlerinin yeterliliği, iş imkanları konularında her iki grupta aynı yönlü 3'ten küçük ortalamalarla memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadelerde erkeklerin ortalamaları kızlarınkinden daha küçük çıkmıştır. Buradan genel olarak erkeklerin kızlara göre daha çok memnun olmadıklarını belirtebiliriz. Ancak sağlık, hijyen ve temizlik konularında bunun tam tersi olacak şekilde kızların memnuniyetsizlikleri daha fazladır (Tablo 3).

Mezun Olunan Okul Türünün Belirtilen Görüş Üzerindeki Etkisi

Büro Yönetimi ve Yönetici asistanlığı programına gelen öğrenciler arasında lise mezunları, meslek lisesi mezunları ve açık lise mezunları yer almaktadır. Öğrencilerin yetiştikleri ortaöğretim kurumlarının görüşler üzerindeki etkisi araştırıldığında 0,098'den küçük önem seviyelerinde anlamlı farklılık elde edilen ifadelerle tablo 4 oluşturulmuştur.

Ankette yeralan 44 sorudan 10 tanesinde anlamlı farklılık elde edilebilmiştir. Tüm maddelerde Açık lise öğrencilerinin ortalamaları diğerlerine göre küçük çıkmıştır. Açık lise öğrencilerinin ortalamalarının tamamı aynı zamanda 3'ten de küçük çıkmıştır. Yani anlamlı farklılık elde edilen tüm maddelerde açık lise öğrencileri memnun

olmadıklarını belirtmişlerdir. Yemeklerin kaliteli ve fiyatlarının uygun olduğu, derslerde öğretim teknolojilerinin etkin kullanımı, derslerin önceden belirlenen plana uygun işlendiği, derslerle ilgili kaynakların dönem başında önerildiği, öğretim üyesi öğrenci iletişimi, ölçme ve değerlendirmede objektivite konularında açık lise öğrencileri memnun olmadıklarını belirtirken, meslek lisesi ve düz lise öğrencileri memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kültür ve sanat etkinlikleri konusunda ise tüm mezunlar aynı yönlü memnun olmama şeklinde görüş belirtmişlerdir. Kararlara katılım, öğrenci sorunlarına duyarlılık, hijyen ve fiziksel koşulların yeterliliği konularında düz lise ve açık lise mezunları memnun olmama yönlü görüş belirtirken, bu maddelerde meslek lisesi mezunları memnuniyet yönlü görüş belirtmişlerdir (Tablo 4).

Tablo 4: Mezun Olunan Okul Türünün Belirtilen Görüşlere Etkisi

İfadeler	Ortalamalar			Önem Sev.
	Düz Lise	Meslek Lisesi	Açık Lise	
Yönetim öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır	2,9727	3,2424	2,5455	,084
Öğrencilerin kararlara katılımına olanak sağlanmaktadır	2,8018	3,1765	2,3077	,008
Kültür ve Sanat etkinlikleri yeterlidir	2,1750	2,3026	1,4615	,071
Yemekler kalitelidir ve fiyatları uygundur.	3,2326	3,3220	2,1250(*)	,038
Yemekhanenin fiziki koşulları (temizlik, aydınlatma, vb) uygundur	2,8539	3,1964	1,7143	,010
Derslerde öğretim teknolojileri etkili olarak kullanılmaktadır	3,4250	3,4286	2,6000(*)	,031
Dersler önceden belirlenen plana uygun olarak işlenmektedir	3,2119	3,3590	2,4286	,014
Dersle ilgili ana ve yardımcı kaynaklar dönem başında önerilmektedir	3,2101	3,3462	2,6000	,057
Öğrenci- öğretim elemanı arasındaki iletişim etkili olarak sağlanır	3,2632	3,2716	2,3333(*)	,012
Ölçme ve değerlendirmede öğretim elemanları objektif davranır	3,2174	3,1646	2,5000	,098

(*): Tukey test sonuçlarına göre 0,05'ten küçük önem seviyelerinde anlamlı farkın olduğu ortalamalardır. Diğer ifadelerde tüm ortalamalarda anlamlı farklılık elde edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde teknolojiye yaşanan baş döndürücü gelişmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle her alanda artan rekabet devlet üniversitelerinde de öğrencilerin adeta bir iç müşteri gibi algılanarak istek ve önerilerinin dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu durumda öğrenci memnuniyetinin araştırılması da çok daha önemli hale gelmektedir.

Bu çalışmada Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli meslek yüksekokulu Büro Yönetimi ve sekreterlik bölümü öğrencilerinin üniversitelerinden ve bölümlerinden memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre

- Öğrencilerin genel olarak üniversitelerinden memnun olmadıkları ama bölümlerini sevdiğini görülmüştür. Öyle ki %47,4 oranında öğrenci bölümünden memnun olduğunu söylerken, ancak %23,3 oranında öğrenci üniversitesinden memnun olduğunu söylemiştir. Buradan öğrencilerin mesleklerini bilinçli olarak isteyerek seçtiklerini ancak üniversiteye geldiklerinde umduklarını bulamadıklarını söyleyebiliriz. Bunun en önemli nedeninin de öğrencilerin okulun nerde olduğu konusunda bilgi edinmeden tercih yapmalarındadır. Daha ilk günden, 11.000 nüfuslu küçük bir kasabada ve lise görünümüne bir okula geldiklerinde moralleri bozulmaktadır.
- Araştırma sonuçlarına göre kızların hijyen, temizlik, fiziksel koşullar gibi konularda erkeklere göre daha duyarlı oldukları anlaşılmıştır. Erkekler bu konularda kararsız veya memnuniyetsiz iken kızlar belirgin şekilde erkeklere göre daha küçük 1'e yakın ortalamalarla memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir.
- Ancak genel olarak değerlendirildiğinde tüm öğrencilerin üniversitelerinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu durumda üniversitenin sosyal, kültürel ve eğitsel imkanlarının geliştirilmesinin, yabancı dil öğretimine önem vermenin, hijyen ve temizliğe önem vermenin, seçmeli derslerin sayılarının artırılmasının, staj imkanlarının daha geniş olmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Değerlendirmede objektif olmanın, öğrencilere değer vermenin, o kararlara katılımlarının sağlanmasının öğrencilerin üniversite memnuniyetini artırmada önemli olacağını söyleyebiliriz. Bunların yanı sıra derslerde geleneksel yöntemleri kullanmak yerine öğrencileri yarının iş dünyasına hazırlayan, gündelik iş yaşamından uygulamaları da içeren yöntemler kullanılmalıdır. Öğretim elemanlarının kişilikleri ve davranışları ile öğrencilere model oluşturmaya çalışmaları gerekmektedir. Makro boyutta ise meslek yüksekokullarının açılmasının politik bir yarar yani oy toplama aracı olarak düşünülmemesi gerekmektedir.

Bu çalışma bireysel imkanlarla çok sınırlı sayıda öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın aynı üniversitenin farklı yüksekokullarındaki öğrenciler üzerinde veya farklı üniversitelerin aynı bölüm öğrencileri üzerinde uygulanması durumunda yapılacak karşılaştırmalı analizlerle daha da ilginç sonuçların alınabileceğini belirtmeliyiz.

KAYNAKÇA

- Baykal Ü, Sökmen S, Korkmaz, Akgün E (2002). ““Öğrenci memnuniyeti ölçeği” geliştirme çalışması”, Hemşirelik Dergisi, 11(49): 23-32.
- Evans, J.,R. ve Lindsay W., M., (1991). The Management and Control of Quality, West Publishing Company Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kotler, P., (2000). Marketing Management, The Millennium Edition. New Jersey, Prentice Hall.
- Sökmen A, Yönetim ve Organizasyon, Ankara-Detay Yayıncılık.
- Sümen, Ö., Ö., Çağlayan, K., Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2013: Volume 32, issue 2; 249-272.
- Öztürk, Sevgi Ayşe (2005). Hizmet Pazarlaması, Ekin Kitabevi, 5. Baskı, Ankara
- Kavrakoğlu, İ. (1996). Kalite-Kalite Güvencesi ve ISO 9000. İstanbul: KALDER Yayınları.
- Peker, Ö. (1993). “Toplam Kalite Yönetimi”, Amme İdaresi Dergisi, 1
- Şeker, E., (2000). Toplam Kalite Yönetiminin İnşaat Sektöründe Uygulanması - Müşteri tatmini,

EK-1: Araştırmada kullanılan anket formu

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
2. Sınıfınız (a) Örgün 1. Sınıf (b) Örgün 2. Sınıf c () II. Öğr.1. Sınıf d- () II. Öğr. 2. Sınıf
3. MYO luna geliş şekliniz () Sınavlı b () Sınavsız
4. Yaşınız a- () 17-19 b- () 19-22 c () 22-25 d- () 25 ve üstü
5. Mezun olduğunuz lise a- () Düz Lise b – (Meslek Lisesi c- () Açık Lise d- () Diğer
6. Genel olarak üniversitemden memnunum a- () Evet b- () Hayır c- () Kısım
7. Genel olarak bölümümden memnunum a- () Evet b- () Hayır c- () Kısım
8. Uzun süreli yaşadığınız yer:a-() Köy b-() İlçe c- () İl merkezi d-() Büyükşehir
9. Ailenizi hangi gelir düzeyi grubunda görüyorsunuz: a-() alt b-() orta c- () üst gelir düzeyi

BÖLÜM 2: ÖĞRENCİLERİN ÜNİVERSİTEDEN MEMNUNİYET DURUMU

Aşağıda üniversite memnuniyet durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi (x) işareti koyarak belirtiniz.		KATILMA DERESESİ					
		Fikrim Yok	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yönetim öğrencilerin sorun ve önerilerine karşı duyarlıdır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Öğrencilerin kararlara katılımına olanak sağlanmaktadır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	İdari personelin öğrencilere karşı tutum ve davranışları olumludur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Öğrencilere sunulan bilgisayar olanakları yeterlidir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	İlgi ve yeteneklerime uygun kulüp etkinlikleri bulunmaktadır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Kültür ve Sanat etkinlikleri yeterlidir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Sportif etkinlikler yeterlidir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Sağlık hizmetleri yeterlidir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Kararlarda öğrencilerin yararı önde tutulmaktadır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10	Öğrencilere haklarını kullanma fırsatları sunulmaktadır	○	○	○	○	○	○
11	Öğrencilerle ilgili bilgiler doğru ve zamanında işlenmektedir	○	○	○	○	○	○
B- ÖĞRENCİLERE SAĞLANAN HİZMETLER							
12	Yemekler kalitelidir ve fiyatları uygundur.	○	○	○	○	○	○
13	Yemekhanenin fiziki koşulları (temizlik, aydınlatma, ısıtma vb.) uygundur	○	○	○	○	○	○
14	Okuldaki tuvalet ve lavabolar yeterli sayıdadır ve temizdir.	○	○	○	○	○	○
15	Fotokopi hizmetleri yeterlidir	○	○	○	○	○	○
16	Derslikler temizdir	○	○	○	○	○	○
17	Dersliklerin ısınması ve aydınlatması yeterlidir	○	○	○	○	○	○
18	Derslikler öğrenci kapasitesine uygundur	○	○	○	○	○	○
19	Kütüphane yeterlidir.						
20	İnternette her zaman faydalanabiliyoruz.	○	○	○	○	○	○
21	Kantinde istediğimiz ürünleri bulabiliyoruz.	○	○	○	○	○	○
22	Kantinin fiziksel ortamı uygundur	○	○	○	○	○	○
C- EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM							
23	Dersler bizi çalışma hayatına hazırlamaktadır	○	○	○	○	○	○
24	Derslerde öğretim teknolojisi etkili olarak (projeksiyon cihazı, tepegöz vb.) kullanılmaktadır	○	○	○	○	○	○
25	Programda yer alan dersler teorik açıdan yeterlidir	○	○	○	○	○	○
26	Programda yer alan dersler uygulama açısından yeterlidir	○	○	○	○	○	○
27	Derslerin amaçlarını içeren bir ders planı dönem başında öğrencilere verilmektedir	○	○	○	○	○	○
28	Dersler önceden belirlenen plana uygun olarak işlenmektedir	○	○	○	○	○	○
29	Dersle ilgili ana ve yardımcı kaynaklar dönem başında önerilmektedir	○	○	○	○	○	○
30	Derslere öğrencilerin aktif katılımını sağlayan yöntem ve teknikler kullanılmaktadır	○	○	○	○	○	○
31	Öğrenci- öğretim elemanı arasındaki iletişim etkili olarak sağlanmaktadır	○	○	○	○	○	○
32	Öğretim elemanları ders saatlerini etkili olarak kullanmaktadır	○	○	○	○	○	○
33	Üniversitede verilen yabancı dil eğitimi yeterlidir	○	○	○	○	○	○
D- ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME							
34	Derslerde verilen ödevler öğrenmemize katkıda bulunmaktadır	○	○	○	○	○	○
35	Ölçme ve değerlendirmede öğretim elemanları objektif davranır	○	○	○	○	○	○
36	Dönem başında öğrencilere ölçme ve değerlendirme kriterleri açıklanır	○	○	○	○	○	○
37	Her sınavdan sonra, sınav sonucu ile ilgili öğrencilere geri bildirim verilir	○	○	○	○	○	○
38	Değerlendirme yalnız sınavlarla değil ödev ve proje gibi başka çalışmalarla da yapılmaktadır	○	○	○	○	○	○
E- AKADEMİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK							
39	Her öğrenciye bir danışman atanmaktadır	○	○	○	○	○	○
40	Danışmanım bana gerekli zamanı ayırır	○	○	○	○	○	○
41	Belirlenen danışmanlık saatlerinde danışmanımla görüşürüm	○	○	○	○	○	○
42	Danışmanım akademik gelişimimi izler	○	○	○	○	○	○
43	Bölümde iş olanakları ile ilgili öğrenciler bilgilendirilir	○	○	○	○	○	○
44	İş dünyasını tanıması için Üniversite, öğrencilere çeşitli olanaklar sağlar (konuşmacı, teknik gezi, staj, vs.)	○	○	○	○	○	○

